

Landbouw-service

MAGAZINE NUMMER 3 - OKTOBER 2019



PREVIEW



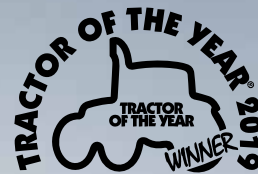
**OM TE
BEWAREN!**

PARITAIR COMITE

I32

VOOR DE
ONDERNEMINGEN
VAN TECHNISCHE
LAND- EN
TUINBOUWWERKEN

CASE IH PROEFRIT VAN 730 DAGEN



TEST ZIJN TOPPRESTATIES NU WEL 730 DAGEN LANG

Case IH selecteerde enkele modellen die u maar liefst 2 JAAR kan uitproberen aan scherpe voorwaarden. Zoals de Maxxum Active Drive 8, winnaar van verschillende prijzen, met het laagste brandstofverbruik volgens DLG. Of test u graag de Active Drive 4 of CVXDrive? Dat kan ook! Deze actie is ook geldig op tal van Puma SWB Active Drive 6 en Powerdrive tractoren.

ACTIE GELDIG TOT 25 DECEMBER 2019.
VRAAG SNEL NAAR DE VOORWAARDEN BIJ UW DEALER, WANT OP = OP!

INHOUD



4



19



24

ACTUEEL

- 4 SOCIAAL AKKOORD PC 132
- 6 Deel 1: loonvoorwaarden
- 9 Deel 2: arbeidsvoorwaarden
- 16 Deel 3: Collectieve arbeidsverhoudingen
- 17 Deel 4: varia
- 19 Sociale inspectie
- Wat mag een sociaal inspecteur?
- 21 Sociale inspectie
- Groene sectoren: checklist

24 DOSSIER AGRITECHNICA

Verschijningsdatum volgend nummer:
Nr. 4/2019 Agribex: 28 november 2019

Landbouw-service

"Landbouw-Service" is een periodieke nieuwsbrief voor de leden van de Nationale Centrale Landbouw-Service, de enig erkende beroepsvereniging voor aannemers van land- en tuinbouwwerken, loonsproeiers, handelaars in veevoeders en in meststoffen.

Copyright: Nationale Centrale Landbouw-Service is niet aansprakelijk voor het gebruik van de informatie in deze publicatie. Citeren mag mits bronvermelding.

Verantwoordelijke uitgever:

Johan Van Bosch, Algemeen Secretaris
Nationale Centrale Landbouw-Service,
Gasthuisstraat 31 B2, 1000 Brussel,
Tel. 02 274 22 00, Fax 02 400 71 26
E-mail: landbouwservice@sectors.be
BTW-nummer : BE0410.344.444





SOCIAAL AKKOORD PC 132

Landbouw-Service en de vakbonden van de groene sectoren hebben op 27 juni 2019 een nieuw sectorakkoord gesloten. Het akkoord bevat afspraken voor 2019 en 2020 voor de werkgevers en arbeiders van de technische land- en tuinbouwwerken. Het akkoord behelst zes luiken: de loonvorming, vakantiedagen voor oudere werknemers, verlenging van een aantal cao's, standpunt over de bedienden, vorming en flexibiliteit.

Loonvorming

Het akkoord geeft een volledige invulling van de beschikbare loonmarge van 1,1 procent, omgezet in een vast bedrag: vanaf 1 juli 2019 stijgen de lonen met 15 eurocent. Ook de premies (voor huisvesting, verplaatsing en scheidingsvergoeding) stijgen met 1,1% vanaf 1 juli 2019.

- Tussen 30-35 jaar anciënniteit in de onderneming: 65 cent
- Tussen 35-40 jaar anciënniteit in de onderneming: 80 cent
- Tussen 40 jaar anciënniteit in de onderneming: 1 euro

Tijdens de vorige sociale onderhandelingen (periode 2017-2018) werd reeds overeengekomen om de bijdrage voor de tweede pensioenpijler (bijkomend pensioen via de sector) wordt opgetrokken naar 2 % van de lonen. Dit zal nu ook effectief ingaan op 1 januari 2020.

Met betrekking tot het woon-werkverkeer werd overeengekomen om voor alle vervoer de terugbetaling te doen vanaf 1 kilometer. Ook de fietsvergoeding wordt opgetrokken naar 0,24 euro/km

Vakantiedagen

Landbouw-Service en de vakbonden zijn overeengekomen om extra vakantiedagen toe te kennen aan de oudere werknemers.

- Werknemers ouder dan 45 jaar en meer dan 10 jaar anciënniteit in PC 132: zij krijgen één dag per jaar, waarbij ze worden vrijgesteld van prestatie met behoud van loon (voor de periode 2019-2020-2021)



dagen vorming gemiddeld per jaar per voltijds equivalent.

Deze doelstelling is niet van toepassing voor de ondernemingen uit de privé-sector die minder dan 10 werknemers tewerkstellen. Het aantal werknemers wordt in voltijdse equivalenten berekend op basis van de gemiddelde tewerkstelling van het jaar dat de tweejarige periode van het interprofessioneel akkoord voorafgaat. Er moet echter nog een afwijkende regeling voorzien worden voor de ondernemingen die tussen 10 en 20 werknemers tewerkstellen.

Zowel Landbouw-Service als de vakbonden zijn er van overtuigd dat er moet geïnvesteerd worden in personeel en in vorming en opleiding. Daarom zal Landbouw-Service een enquête doen om een beeld te krijgen van welke vorming vandaag al in de sector wordt gegeven. Dit wordt dan verder opgenomen in werkgroep.

- Werknemers ouder dan 50 jaar en meer dan 15 jaar anciënniteit in PC 132: zij krijgen 2 dagen per jaar, waarbij ze worden vrijgesteld van prestatie met behoud van loon.
- Werknemers ouder dan 55 jaar en meer dan 15 jaar anciënniteit in PC 132: zij krijgen 3 dagen per jaar, waarbij ze worden vrijgesteld van prestatie met behoud van loon.

Deze extra vakantiedagen zijn niet cumuleerbaar, ook niet met bestaande systemen. Het is eveneens niet cumuleerbaar met een uitkering van pensioen. Voor deze werknemers kunnen de werkgevers een dossier indienen bij het Waarborg en Sociaal Fonds. De vrijstelling van prestatie wordt dan terugbetaald door het Fonds, op basis van een forfaitair bedrag van 125 euro per dag. De modaliteiten worden nog wel verder uitgewerkt.

Begin 2021 zullen de sociale partners dit systeem evalueren.

Verlenging cao's

Inzake het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT – het vroegere bruggpensioen), landingsbanen, tijdscrediet en de risicogroepen wordt uitvoering gegeven aan alle mogelijkheden die (nog) worden geboden door de recente afspraken op interprofessioneel vlak voor de periode 2019-2020. Deze cao's worden dus verlengd.

Vorming

In het kader van de nieuwe wet werkbaar en wendbaar werk heeft de regering de reglementering betreffende de vormingsinspanningen herzien. De interprofessionele doelstelling van 1,9% van de loonmassa is, sinds 2017, omgezet in een nieuwe doelstelling van 5

Bedienden in de sector

Een belangrijk aantal bedrijven dat ressorteert onder PC 132, stelt ook bedienden tewerk. Deze bedienden zijn in principe ingeschreven onder PC 200. Er werd overeengekomen om zowel arbeiders als bedienden onder hetzelfde paritair comité 132 te krijgen. Zo kunnen dan dezelfde regels gevolgd worden (SWT-bruggpensioen, eindejaarspremie, tweede pijler pensioen,...).

Flexibiliteit

De cao flexibiliteit zal verlengd worden. De ondertekening van deze cao is voorzien voor september. De huidige cao loopt immers nog tot 30 september 2019. In de nieuwe cao is er een verhoging voorzien van het aantal vrijwillige overuren die niet in aanmerking moeten worden genomen voor de berekening van de interne grens van 143 uren van 25 naar 36u. ●

LOONVOORWAARDEN

1. BAREMA'S

Loonsverhoging

(Protocol akkoord 2019-2020, CAO 27/6/19, reg.nr. 152828/CO/132, geldig van 1/7/19 voor onbepaalde duur)

Vanaf 1/7/2019 worden de minimumlonen en de reële lonen verhoogd met 0,15 euro en worden de premies (scheidingsvergoeding en vergoeding voor voeding en huisvesting) verhoogd met 1,1% . De anciënniteits-toeslag wordt uitgebreid.

Indexatie

(CAO 8/1/02, KB 14/3/03, BS 23/5/03, geldig van 1/1/02 voor onbepaalde duur, CAO 13/6/17, reg. nr. 140655/CO/132, geldig van 1/7/17 voor onbepaalde duur en CAO 27/6/19, reg.nr. 152828/CO/132, geldig van 1/7/19 voor onbepaalde duur)

De baremieke en reële lonen en de vergoedingen zijn gekoppeld aan de 4-maandelijkse gemiddelde gezondheidsindex. De indexaanpassing gebeurt 4x per jaar bij het begin van elk kalenderkwartaal.

De verhoging moet minstens 0,50% bedragen, zoniet wordt de aanpassing uitgesteld naar het volgend kwartaal. Bij cumul van indexatie en conventionele loonsverhoging: eerst loonsverhoging, dan indexatie.

Gewaarborgd minimumweekloon

(CAO 13/6/17, reg. nr. 140655/CO/132, geldig van 1/7/17 voor onbepaalde duur en CAO 27/6/19, reg.nr. 152828/CO/132, geldig van 1/7/19 voor onbepaalde duur)

Minimumweekloon = het gemiddelde van de voorgaande twee weken met een minimum van een loon voor het aantal voorziene arbeidsuren van één week. Dit minimum weekloon wordt aan de arbeiders gewaarborgd voor elke week waarin er niet méér dan 1 dag onvrijwillige werkloosheid is.

Ervaring/anciënniteit - Anciënniteitstoeslag

Protocol akkoord 2019-2020, CAO 27/6/19, reg.nr. 152828/CO/132, geldig van 1/7/19 voor onbepaalde duur)

arbeiders met 1 tot 5 jaar anciënniteit:	+ 0,03 EUR per uur
arbeiders met 5 tot 10 jaar anciënniteit:	+ 0,05 EUR per uur
arbeiders met 10 tot 15 jaar anciënniteit:	+ 0,15 EUR per uur
arbeiders met 15 tot 20 jaar anciënniteit:	+ 0,25 EUR per uur
arbeiders met 20 tot 25 jaar anciënniteit:	+ 0,38 EUR per uur
arbeiders met 25 tot 30 jaar anciënniteit:	+ 0,50 EUR per uur
arbeiders met 30 tot 35 jaar anciënniteit:	+ 0,65 EUR per uur
arbeiders met 35 tot 40 jaar anciënniteit:	+ 0,80 EUR per uur
arbeiders met minimum 40 jaar anciënniteit:	+ 1,00 EUR per uur

Functieclassificatie

Categorie 1

Dit is de categorie waar ongeschoolden zonder ervaring starten.

- **1A.** De tijdelijke werknemers die enkel bijsprongen in drukke periodes, die werken op basis van schriftelijke dagcontracten en die aangemeld worden via Dimona. Deze werknemers werken maximum 25 dagen op jaarbasis in de sector. Het loon wordt afgestemd op de toegepaste lonen voor seizoensarbeid in de landbouwsector.

- **1B.** Nieuw aangeworven werknemers, ongeschoold en zonder ervaring, evenals de werknemers die niet ressorteren onder categorie 1A.

Toepassingsmodaliteiten van categorieën 1A en 1B :

- Bij dagcontracten zijn de eerste 25 dagen aan categorie 1A; vanaf de 26ste dag aan categorie 1B;
- Dagcontracten die vanaf de 26ste dag nog steeds categorie 1A vermelden vallen automatisch onder categorie 1B vanaf de 1^{ste} dag van tewerkstelling;
- Contracten van onbepaalde duur vallen steeds onder minimaal categorie 1B vanaf de eerste dag van tewerkstelling.

Categorie 2

Hiertoe behoren de basisedewerkers met minimum één jaar ervaring. Zij beoefenen de job onder de verantwoordelijkheid van een teamleider of bedrijfsleider die de eindverantwoordelijkheid draagt. Ze zijn niet polyvalent inzetbaar en voeren steeds dezelfde functie uit.

Categorie 3

Hiertoe behoren de volgende werknemers :

- arbeiders die technische functies uitoefenen;
- arbeiders die over een zekere polyvalentie inzake besturen van machines en mechanisatie beschikken. Behoren bijvoorbeeld tot categorie 3 : polyvalente chauffeurs en mecaniciens.

Categorie 4

Tot deze categorie behoren de werknemers die rechtstreeks ressorteren onder de verantwoordelijken categorie 5 en die zelf ook leiding geven. Behoren ook tot categorie 4 : de werknemers die door de aard van de producten waarmee ze werken (bijvoorbeeld sproeistoffen,...) een grote verantwoordelijkheid dragen voor hun collega's enerzijds en voor de landbouwproducten anderzijds.

Categorie 5

Tot deze categorie behoren de verantwoordelijken. Deze werknemers kunnen volledig zelfstandig werken. Ze werken rechtstreeks onder de bedrijfsleiding en ze dragen de eindverantwoordelijkheid voor de opdrachten. Dit houdt in dat ze leiding geven over andere werknemers.



2. PREMIES EN VERGOEDINGEN

Nachtvergoeding

(cao 13/6/17, reg. nr. 140655/CO/132, geldig van 1/7/17 voor onbepaalde duur en cao 27/6/19, reg.nr. 152828/CO/132, geldig van 1/7/19 voor onbepaalde duur)

Bij nachtwerk (tussen 23 en 7 uur in zomertuurregeling en tussen 22 en 6 uur in wintertuurregeling) toeslag van 20% van het uurloon. Na nachtwerk moeten de arbeiders minimum 8 uur rust krijgen vooraleer ze opnieuw aan het werk worden gesteld, voor zover dit nachtwerk zich uitzonderlijk voordoet en geen vastgesteld arbeidsstelsel is.

Ecocheques – maaltijdcheques - cadeaucheques

(CAO 18/1/12, geldig van 1/1/12 voor onbepaalde duur)

Er wordt jaarlijks een premie van maximaal 250 euro netto toegekend in de vorm van ecocheques (max. € 10 per cheque), maaltijdcheques (of eventueel een verhoging van de bestaande maaltijdcheques), cadeaucheques of een combinatie ervan.

De premies worden toegekend ten laatste einde december van ieder jaar. In geval van beëindiging van de arbeidsovereenkomst tijdens de referentieperiode (01/12 tot 30/11) wordt de premie toegekend op het moment van beëindiging of uiterlijk in de maand december die volgt op de maand waarin de arbeidsovereenkomst werd beëindigd.

Voltijdse arbeiders, die gedurende de gehele referentieperiode voltijds tewerkgesteld werden, hebben recht op het maximumbedrag.

Deeltijdse arbeiders hebben recht op het bovenvermelde maximumbedrag, vermenigvuldigd met het aantal effectief gepresteerde en gelijkgestelde dagen tijdens de referentieperiode gedeeld door 260 (312 in het stelsel van de zesdagenweek). Elke effectieve dagprestatie, of hiermee gelijkgesteld, telt voor één dag ongeacht de duur van de prestatie. Het resultaat van voormelde formule wordt afgerond op twee decimalen.

Voor de werknemers die niet gedurende de volledige referentieperiode verbonden waren met een arbeidsovereenkomst, wordt de premie vermenigvuldigd met het aantal volledige kalendermaanden tijdens de referentieperiode gedeeld door 12. Voor onvolledige kalendermaanden wordt de premie pro rata berekend volgens de regels van toepassing op deeltijdse arbeiders (zie hierboven).

De volgende dagen dienen als gelijkgestelde dagen te worden beschouwd:

- de gelijkgestelde dagen vermeld in art 16 KB 30/3/1967 betreffende jaarlijkse vakantie;
- de dagen afwezigheid gedekt door loon onderworpen aan RSZ-bijdragen;
- de wettelijke vakantiedagen;
- de inhaalrustdagen in het kader van arbeidsduurvermindering; verlof om dwingende redenen zoals bedoeld in CAO nr. 45; tijdelijke werkloosheid ingevolge slecht weer;
- loopbaanvermindering en vermindering van arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking; de arbeidsduurvermindering of schorsing van de arbeidsovereenkomst ingevolge de crisismaatregelen.

Het resultaat van de berekeningen wordt afgerond op twee decimalen, met een maximum van 250 EUR.

Indien de premie wordt toegekend in de vorm van ecocheques, mag de nominale waarde niet meer bedragen dan 10 EUR per cheque.

Bijzondere premies, vergoedingen en toeslagen: scheidingsvergoeding

(cao 13/6/17, reg. nr. 140655/CO/132, geldig van 1/7/17 voor onbepaalde duur, CAO 27/6/19, reg.nr. 152828/CO/132, geldig van 1/7/19 voor onbepaalde duur)

Vanaf 1/7/19: de werknemer op verplaatsing geniet een scheidingsvergoeding van 9,21 euro per verplichte overnachting.

Kost en huisvesting

(CAO 13/6/17, reg. nr. 140655/CO/132, geldig van 1/7/17 voor onbepaalde duur, CAO 27/6/19, reg.nr. 152828/CO/132, geldig van 1/7/19 voor onbepaalde duur)

Voor werknemers die niet naar hun woonplaats kunnen terugkeren na de dagtaak is de werkgever verplicht:

- voeding te verstrekken, zoniet moet een vergoeding van 17,01 euro per dag betaald worden;
- huisvesting te verstrekken, zoniet moet een vergoeding van 17,01 euro per dag betaald worden

3. VERVOERSTUSSENKOMST

Woon-werkverkeer

(NAR-CAO nr. 19octies, geldig van 1/2/09 tot en met 30/6/19 en NAR-CAO nr. 19/9, geldig vanaf 1/7/19 voor onbepaalde duur)

(CAO 16/12/16, reg. nr. 137219/CO/132, geldig van 1/1/17 voor onbepaalde duur en CAO 27/6/19, reg.nr. 152829/CO/132, geldig van 1/7/19 voor onbepaalde duur)

Toepassingsgebied

De verplichte tussenkomst in de woon-werkverplaatsingen geldt voor alle werknemers ongeacht de hoogte van het loon.

Ook werknemers met woonplaats in een andere EU-lidstaat hebben recht op een tussenkomst, die wordt berekend op basis van het aantal km tussen de woonplaats op het grondgebied van een andere lidstaat en de tewerkstellingsplaats in België.

Verplaatsing met het openbaar treinvervoer

Verplichte tussenkomst voor verplaatsingen vanaf 1 km (enkele afstand).

De arbeiders die zich per trein verplaatsen, hebben recht op de terugbetaling ten belope van 100% van de prijs van een treinkaart tweede klasse van de NMBS voor de afstand heen en terug tussen de woonplaats en werkplaats.

Verplaatsing met ander openbaar vervoer dan treinverkeer

Verplichte tussenkomst voor verplaatsingen vanaf 1 km (enkele afstand).

De arbeiders die zich met een ander openbaar vervoermiddel dan de trein verplaatsen, hebben recht op de terugbetaling van de gedragen kosten ten belope van 100% van de prijs van een treinkaart tweede klasse van de NMBS voor de afstand, heen en terug, die tussen de woonplaats en de werkplaats wordt afgelegd door het openbare vervoermiddel.

Verplaatsing met gecombineerd openbaar vervoer

(trein + andere) Berekening overeenkomstig bovenstaande regels.

Ander vervoer

Verplichte tussenkomst voor verplaatsingen vanaf 1 km.

De arbeiders die geen gebruik maken van het openbaar vervoer, hebben recht op de terugbetaling van de gedragen kosten ten belope van 75% van de effectieve prijs van een treinkaart tweede klasse van de NMBS voor de afgelegde afstand. Voor de berekening van deze afstand wordt het aantal kilometers in aanmerking genomen dat door een gemeenschappelijke vervoerdienst over die afstand, heen en terug, wordt afgelegd en zo er geen is, het aantal kilometers langs de baan, heen en terug berekend van de werkplaats tot het gemeentehuis of stadhuis van de woonplaats.

Fietsvergoeding

Vergoeding van 0,24 EUR per kilometer afgelegd per fiets (kilometers heen en terug).

Diversen

De terugbetaling van de gedragen kosten gebeurt minstens elke maand. De gunstiger voorwaarden inzake terugbetaling van vervoerskosten die op het vlak van de onderneming bestaan, blijven behouden.

Verplaatsingskosten

(CAO 13/6/17, reg. nr. 140655/CO/132, geldig van 1/7/17 voor onbepaalde duur, CAO 27/6/19, reg.nr. 152828/CO/132, geldig van 1/7/19 voor onbepaalde duur)

De werkgever moet aan de werknemer op verplaatsing alle reiskosten terugbetalen (volgens de NMBS- tabel, treinkaart, 2° klasse), tenzij hij zelf voor de verplaatsing instaat. Ook alle bijkomende reiskosten, voortvloeiend uit de verplaatsing van de bedrijvigheid, worden aan de werknemer terugbetaald.

4. EINDEJAARSPREMIE

CAO 30/11/17, reg. nr. 143441/CO/132, geldig van 1/1/17 voor onbepaalde duur.

Toekenningsvoorwaarden

De eindejaarspremie wordt toegekend aan alle arbeiders en arbeidsters die tijdens het referentejaar minstens 25 dagen in de sector gewerkt hebben.

Hebben eveneens recht op een eindejaarspremie

- de werklieden die in de loop van het jaar op pensioen/brugpensioen gaan;
- aan de rechthebbenden van de werknemers die in de loop van het jaar zijn overleden;
- aan de door de werkgever in de loop van het jaar ontslagen werknemers;
- voor zover de werklieden tijdens het referentejaar minstens 25 dagen in de sector gewerkt hebben.

Bedrag

8,33% van het brutoloon verdiend voor de in de sector tijdens het referentejaar gewerkte of gelijkgestelde dagen, met een maximum van euro 2.095,21. Het referentejaar loopt van 1/07 van het vorig jaar tot en met 30/06 van het jaar waarin de premie wordt uitbetaald.

Gelijkstellingen

Cfr de wetgeving op de jaarlijkse vakantie:

Naast de schorsingsgevallen betaald door de werkgever (= feestdagen; vakantie; klein verlet, met inbegrip van de dagen vaderschapsverlof betaald door het RIZIV; ...) worden volgende schorsingsgevallen gelijkgesteld:

- arbeidsongeval of beroepsziekte;
- de eerste twaalf maanden van gewone ziekte of ongeval;
- (weder)oproeping onder de wapens of burge-dienst; uitoefening openbaar of syndicaal ambt;
- syndicale vorming en vorming in het kader van sociale promotie; educatief verlof;
- erkende staking of lock-out; economische werkloosheid; vervulling burgerplichten; zwangerschap- en bevallingsrust;
- profylactisch en borstvoedingsverlof betaald door het RIZIV; pleegzorgverlof;
- verlof om dwingende redenen (max. 10 dagen) (CAO n° 45 NAR).

Uitbetaling

De eindejaarspremie wordt door het Sociaal Fonds uitbetaald. Ook de vakbonden kunnen instaan voor de betaling van de eindejaarspremie.

5. AANVULLEND PENSIOEN EN VERZEKERINGEN

(CAO 5/2/08, geldig vanaf 1/1/08 voor onbepaalde duur, zoals gewijzigd door CAO 10/10/13, geldig vanaf 1/1/14 voor onbepaalde duur ; protocolakkoord 13/6/17, CAO 27/6/19, reg.nr. 152830/CO/132, geldig van 1/1/20 voor onbepaalde duur)

Vanaf 1/1/20 wordt de werkgeversbijdrage voor het Fonds tweede Pijler verhoogd tot 2% van het referteloon (1,95% voor de pensioentoezegging + 0,05% voor de solidariteitstoezegging. Dit bijdragepercentage van 2% wordt geïnd door de RSZ.

ARBEIDSVOORWAARDEN

1. ARBEIDSDUUR

Gemiddelde 38-urenweek

(cao 8/1/02, registratienummer 60905/CO/132, geldig van 1/10/02 voor onbepaalde duur)

Sinds 1/10/02 geldt de gemiddelde 38-urenweek. op jaarbasis Deze arbeidsuur van 38u per week wordt gerealiseerd door middel van een werkelijke prestatieduur van 40u per week mits toekenning van 12 onbetaalde compensatiedagen voor werknemers die het ganze jaar voltijds gewerkt hebben.

Voor werknemers die in de loop van het jaar in/uit dienst komen/gaan: per schijf van 2 maanden in dienst in de onderneming recht op twee compensatiedagen. Voor deeltijdse arbeiders: pro rata toekenning. Voor de uiteindelijke vaststelling van het aantal compensatiedagen wordt naast de effectieve prestaties, rekening gehouden met de vakantiedagen, feestdagen en alle schorsingsgevallen die recht geven op gewaarborgd loon.

Opname van de compensatiedagen volgens de op ondernemingsvlak gemaakte afspraken. Voor zover de compensatiedagen niet integraal zijn opgenomen in het betrokken jaar worden de resterende compensatiedagen verder uitgeput in de loop van het eerste kwartaal van het daaropvolgende kalenderjaar.

De grens van de effectieve arbeidsduur geldt voor de toekenning van inhaalrust voor overwerk.

Overuren

Voor arbeid boven de 9 uur per dag en boven de 40uur per week, dient een toeslag van 50% per gepresteerd overuur betaald te worden. Wordt overwerk verricht op zon- en/of feestdagen, dan geldt een toeslag van 100%.

120 vrijwillige overuren

Werknemers kunnen 120 vrijwillige en niet in te halen overuren per kalenderjaar presteren (100 vrijwillige overuren tot en met 22 april 2019). Het akkoord van de werknemer moet blijken uit een individuele schriftelijke overeenkomst die vooraf moet worden opgesteld en 6 maanden geldig is (onbeperkt hernieuwbaar).

Overuren uitbetalen

(art. 26bis Arbeidswet, gewijzigd door art. 16 Wet 3/7/05 houdende diverse bepalingen betreffende het sociaal overleg, BS 19/7/05, geldig vanaf 19/7/05 voor onbepaalde duur en gewijzigd door de Wet van 17/8/13 betreffende de modernisering van het arbeidsrecht en houdende diverse bepalingen, BS 29/08/13, geldig vanaf 1/10/13 voor onbepaalde duur)

Op vraag van de werknemer kunnen 91 overuren per kalenderjaar uitbetaald worden. Deze uren dienen dan niet gerecupereerd te worden en worden niet aangerekend voor de berekening van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur en voor de interne grens. Deze keuzemogelijkheid geldt enkel voor overuren gepresteerd wegens een buitengewone vermeerdering van werk of een onvoorziene noodzakelijkheid (cf. art. 25 en art. 26 § 1, 3° Arbeidswet). De grens van 91 uren kan op ondernemingsvlak opgetrokken worden tot 130 uren volgens een welbepaalde procedure.



Interne grens van 143 uren (art. 26bis §1bis Arbeidswet)

Algemene regel:

Het aantal uren (overuren of meeruren) verricht boven de gemiddelde arbeidsduur mag op geen enkel moment de 143 uren overschrijden. Is dat het geval moet onmiddellijk inhaalrust worden toegekend.

De uitbetaalde overuren worden niet in aanmerking genomen voor deze interne grens. De vrijwillige overuren van de werknemer komen wel in aanmerking met uitzondering van de eerste 25 uur.

(Protocol akkoord 2019-2020, CAO 27/6/19, geldig van 1/7/19 voor onbepaalde duur)

Het aantal vrijwillige overuren die niet in aanmerking moeten worden genomen voor de berekening van de interne grens van 143 uren worden in de toekomst verhoogd van 25 naar 36 uren. Dit wordt eerst nog ten gronde bekeken door de werkgevers vooraleer hierover een akkoord. Voorlopig moet men dus geen rekening houden met de eerste 25 vrijwillige overuren.

Zon- en feestdagenarbeid Inhaalrust voor arbeid op een feestdag

(Feestdagenwet van 4/1/74) Algemene regel. Wanneer op basis van één van de uitzonderingen voorzien in de Feestdagenwet prestaties op een feestdag geleverd werden, dient betaalde inhaalrust toegekend te worden binnen de 6 weken daaropvolgend.

Inhaalrust voor arbeid op zondag

(Art 11-18 Arbeidswet 16/3/71) Algemene regel. Wanneer op basis van één van de uitzonderingen, voorzien in de Arbeidswet, prestaties op zondag geleverd werden, dient onbetaalde inhaalrust toegekend te worden binnen de 6 kalenderdagen daaropvolgend.

Kleine flexibiliteit

Op ondernemingsvlak kan de kleine flexibiliteit ingevoerd worden.

Grote flexibiliteit / nieuwe arbeidsregelingen

(CAO 13/6/17, reg. nr. 140720/CO/132, geldig van 1/7/17 t.e.m. 30/9/19, verlengd door cao 13/9/19, geldig van 1/10/19 t.e.m. 30/9/21)

In het kader van nieuwe arbeidsregelingen is volgende arbeidsduur mogelijk mits aanpassing van het arbeidsreglement:

- de gemiddelde 38-urenweek mag over een periode van 12 maanden gespreid worden (max. 1976 uren);
- de maximale arbeidsduur per dag bedraagt 12 uren;
- mits op geen enkel ogenblik de totale duur van de verrichte arbeid de toegelaten gemiddelde arbeidsduur over een jaar, vermenigvuldigd met het aantal weken of delen van een week die reeds in dat jaar verlopen zijn, overschreden worden met méér dan 143 uren;
- voor de berekening van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur wordt rekening gehouden met de rustdagen op grond van de Feestdagenwet of deze via CAO bepaald (oa. de inhaalrustdagen ingevolge de arbeidsduurvermindering), de wettelijke schorsingsperiodes, alsook de rustdagen omwille van gepresteerde overuren, maar niet met de overschrijdingen van de arbeidsduur omwille van dreigend ongeval of dringende arbeid aan machines;
- voor zover de arbeidstijd per dag 12 uur of 1976 uur per periode van 12 maanden niet overschrijdt, is er geen overloontoeslag verschuldigd.

2. TEWERKSTELLING EN VORMING

Risicogroepen

(CAO 18/11/16, reg.nr. 136862/CO/132; geldig van 1/1/17 tot 31/12/18, CAO 30/11/18, reg. nr. 149449/CO/132, geldig van 1/1/19 tot 31/12/20, Protocol akkoord 2019-2020, CAO 27/6/19, CO/132, geldig van 1/1/19 voor onbepaalde duur)

Een bijdrage van 0,10 % op grond van het volledige loon van de werknemer wordt gestort aan het Waarborg en Sociaal Fonds voor de technische land- en tuinbouwwerken ter ondersteuning van vormings- en opleidingsinitiatieven van personen uit risicogroepen. Deze bijdrage wordt geïnd en ingevorderd door de RSZ.

Tewerkstellings- en vormingspremie

(CAO 18/9/02, geldig van 1/10/02 voor onbepaalde duur)

Het Sociaal Fonds keert een premie uit bij aanwerving van werknemers behorende tot de risicogroepen (= art. 173 Wet 29/12/90 en werkzoekenden die het begeleidingsplan voor werklozen hebben gevolgd). Zie voor het bedrag van deze premie de website van het Waarborg en Sociaal Fonds voor de ondernemingen van Technische land – en tuinbouwwerken: www.fonds132.be

Recht op vorming

Aangezien er geen sectorale cao vorming op uiterlijk 31/12/17 gesloten werd en voor zover de werknemer niet beschikt over een opleidingskrediet op een individuele opleidingsrekening, geldt er in de onderneming vanaf 1 januari 2017 een recht op opleiding van gemiddeld 2 opleidingsdagen per jaar per voltijds equivalent.

Werkgevers die minimum 10 en minder dan 20 werknemers tewerkstellen (uitgedrukt in voltijdse equivalenten) kunnen genieten van een afwijkend regime. In dit geval dient de werkgever het aantal opleidingsdagen vast te leggen. Doet hij dit niet, dan beschikken de werknemers over minimum 1 dag opleiding per jaar per VTE.

Werkgevers die minder dan 10 werknemers tewerkstellen vallen niet onder deze bepaling.

(Protocol akkoord 2019-2020, CAO 27/6/19, geldig van 1/7/19 voor onbepaalde duur)

Er zal een enquête worden gevoerd om een beeld te krijgen van welke vorming al in de sector wordt gegeven. Dit wordt vervolgens verder opgenomen in een werkgroep.

3. BESTAANSZEKERHEID

Werkgeversbijdragen Sociaal Fonds

(CAO 25/9/07, geldig vanaf 1/1/08 voor onbepaalde duur)

Bijdrage van 12 %, verhoogd met 0,10 %, de bijdrage voor risicogroepen en met 0,30 % voor vorming

Aanvullende vergoeding bij tijdelijke werkloosheid

(Artikel 51 §8 van de Wet van 3/7/78 betreffende de Arbeidsovereenkomsten, geldig van 1/1/12 voor onbepaalde duur)

De werkgever moet aan zijn arbeiders een supplement van minstens 2 EUR betalen bovenop de werkloosheidsuitkering voor elke dag waarop de arbeider niet gewerkt heeft wegens :

- tijdelijke werkloosheid om economische redenen,
- tijdelijke werkloosheid wegens slecht weer,
- tijdelijke werkloosheid omwille van een technische stoornis.

Langdurige ziekte

(CAO 8/7/09, geldig van 1/7/09 voor onbepaalde duur)

Een vergoeding wordt toegekend door het fonds vanaf de eerste dag van de vijfde maand ziekte. De vergoeding bedraagt 5 EUR per ziekte dag. Zij wordt betaald gedurende een periode die afhankelijk is van de anciënniteit van de arbeider:

- Vanaf 1 jaar anciënniteit: gedurende maximum 4 weken;
- Vanaf 5 jaar anciënniteit: gedurende maximum 13 weken;
- Vanaf 10 jaar anciënniteit: gedurende maximum 26 weken.

Deze vergoeding is niet verschuldigd ingevolge de arbeidsongeschiktheid wegens een arbeidsongeval.

4. SCHORSINGEN

Klein verlet

De werknemer mag van het werk afwezig zijn met behoud van zijn normaal loon (*) ter gelegenheid van familiegebeurtenissen en ter vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen en burgerlijke opdrachten in de hieronder vermelde gevallen:

(*) Behoudens uitdrukkelijke afwijking in onderstaande opsomming.

- (1) Huwelijk werknemer: 2 dagen door werknemer te kiezen in de week van de gebeurtenis of de daaropvolgende week
- (2) Huwelijk van een kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e), van een (schoon-)broer, (schoon-)zus, (schoon-) vader, stiefvader, (schoon-)moeder, stiefmoeder, van een kleinkind van de werknemer: de dag van het huwelijk
- (3) Priesterwijding of intrede in het klooster van een kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e), van een (schoon-)broer, (schoon-)zus van de werknemer: de dag van de plechtigheid
- (4) De geboorte van een kind van de werknemer zo de afstamming van dit kind langs vaderszijde vaststaat. Zo de afstamming van dit kind niet langs vaderszijde vaststaat, geniet de meeuwouder onder bepaalde voorwaarden van geboorteverlof. 3 betaald door de werkgever (= klein verlet) en 7 ten laste van de ziekteverzekering, door de werknemer te kiezen binnen de 4 maanden te rekenen vanaf de dag der bevalling
- (5) Overlijden van de echtgeno(o)t(e), van een kind van de werknemer of zijn echtgeno(o)t(e), (schoon-)vader, stiefvader, (schoon-)moeder, stiefmoeder van de werknemer: 3 dagen door de werknemer te kiezen tijdens de periode die begint met de dag van het van de overlijden en eindigt met de dag van de begrafenis
- (6) Overlijden van een (schoon-)broer, (schoon-)zus, van de (over-)grootvader, de (over-)grootmoeder, van een (achter-) kleinkind, van een schoonzoon of schoondochter die bij de werknemer inwoont: 2 dagen door de werknemer te kiezen in de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt met de dag van de begrafenis
- (7) Overlijden van een (schoon-)broer, (schoon-)zus, van de (over-)grootvader, de (over-)grootmoeder, van een (achter-)kleinkind, van een schoonzoon of schoondochter die niet bij de werknemer inwoont: de dag van de begrafenis
- (8) Plechtige communie van een kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e): de dag van de plechtige communie. Wanneer deze samenvalt met een zondag, een feestdag of een gewone inactiviteitsdag, recht op de gewone activiteitsdag die de gebeurtenis onmiddellijk voorafgaat of volgt
- (9) Deelneming van een kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e) aan het feest van de vrijzinnige jeugd, daar waar dit feest plaatsheeft: de dag van het feest. Wanneer dit samenvalt met een zondag,

feestdag of een gewone inactiviteitsdag: recht op de gewone activiteitsdag die de gebeurtenis onmiddellijk voorafgaat of volgt

- (10) Verblijf van de dienstplichtige werknemer in een recruiters- en selectiecentrum of in een militair hospitaal tengevolge van zijn verblijf in een recruiters- en selectiecentrum. Verblijf van de werknemer- gewetensbezwaarde op de administratieve Gezondheidsdienst of in één van de verplegingsinrichtingen, die overeenkomstig de wetgeving over het statuut van de gewetensbezwaarde door de koning zijn aangewezen: de nodige tijd, met een maximum van 3 dagen
- (11) Deelneming aan een jury, oproeping als getuige voor de rechtbank of persoonlijke verschijning op aanmaning van de arbeidsrechtbank: de nodige tijd, met een maximum van 5 dagen
- (12a) Uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdstembureau of enig stembureau bij de parlements-, provincieraads- en gemeenteraadsverkiezingen: de nodige tijd
- (12b) Uitoefening van het ambt van bijzitter in één van de hoofdbureaus bij de verkiezing van het Europees Parlement: de nodige tijd, met een maximum van 5 dagen
- (12c) Uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdbureau voor stemopneming bij de parlements-, provincieraads- en gemeenteraadsverkiezingen: de nodige tijd, met een maximum van 5 dagen
- (13) Onthaal van een kind in het kader van adoptie: 3 dagen klein verlet betaald door de werkgever, aangevuld door extra verlofdagen ten laste van de mutualiteit overeenkomstig artikel 30ter Arbeidsovereenkomstenwet.
- (14) Onthaal van een minderjarig kind in het kader van langdurige pleegzorg (pleegouderverlof): 3 dagen klein verlet betaald door de werkgever, aangevuld door extra verlofdagen ten laste van de mutualiteit overeenkomstig artikel 30sexies Arbeidsovereenkomstenwet.

Opmerkingen

Voor de toepassing van de gevallen van klein verlet bepaald door het KB 28/8/63 wordt de persoon met wie de werknemer wettelijk samenwoont (een verklaring voor de ambtenaar van de burgerlijke stand afleggen, zoals geregeld door de artikelen 1475 e.v. Burgerlijk Wetboek), gelijkgesteld met de echtgeno(o)t(e) van de werknemer (KB 9/1/00).

Voor de toepassing van het klein verlet wordt het aangenomen of erkend natuurlijk kind gelijkgesteld met het wettig kind en wordt een halfbroer of halfzus gelijkgesteld met een broer of zus.

Voor de toepassing van nummers 6 en 7 worden de schoonbroer, schoonzus, (over-)grootvader en (over-)grootmoeder van de echtgeno(o)t(e) gelijkgesteld met de schoonbroer, schoonzus, (over-)grootvader en (over-)grootmoeder van de werknemer.

De afwezigheid omwille van klein verlet moet in de mate van het mogelijke vooraf ter kennis worden gebracht. De nodige bewijsstukken zullen voorgelegd worden op vraag van de werkgever.

Bij afwezigheid van een vader die recht heeft op vaderschapsverlof, komt datzelfde recht in dalende volgorde toe aan de werknemer die op het ogenblik van de geboorte:

- gehuwd is met diegene ten aanzien van wie de afstamming vaststaat;

- wettelijk samenwoont met diegene ten aanzien van wie de afstamming vaststaat en bij wie het kind zijn hoofdverblijfplaats heeft, en niet is verbonden door een band van bloedverwantschap die leidt tot een huwelijksverbod waarvoor de Koning geen ontheffing kan verlenen (dit huwelijksverbod geldt voor alle aanverwanten in rechte lijn én tussen broer en zus);

- sedert een onafgebroken periode van 3 jaar voorafgaand aan de geboorte op permanente en affectieve wijze samenwoont met diegene ten aanzien van wie de afstamming vaststaat en bij wie het kind zijn hoofdverblijfplaats heeft, en niet is verbonden door een band van bloedverwantschap die leidt tot een huwelijksverbod waarvoor de Koning geen ontheffing kan verlenen (dit huwelijksverbod geldt voor alle aanverwanten in rechte lijn én tussen broer en zus).

Verlof om dwingende redenen

Onbetaalde afwezigheid (NAR-CAO nr. 45 van 19/12/89, geldig voor onbepaalde duur)

De werknemers hebben recht op een onbetaalde afwezigheid ten belope van maximum 10 werkdagen per jaar voor dwingende familiale redenen.

Tijdskrediet en aanmoedigingspremies

(NAR-cao nr. 103, 103ter en 103/4 en KB 12/12/2001 tot uitvoering van hoofdstuk IV van de wet van 10/8/2001 betreffende verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven betreffende het stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, B.S. 31/12/14) (Protocol akkoord 2019-2020, CAO 27/6/19, geldig van 1/1/19 voor onbepaalde duur)

Tijdskrediet met motief (voltijds, 1/2 en 1/5)
→ recht op tijdskrediet = recht op uitkeringen

• Motief 'opleiding': max. 36 klm

Er is geen sectorale cao gesloten voor het voltijds en halftijds tijdskrediet. De enige mogelijkheid om tijdskrediet met motief 'opleiding' te genieten is de loopbaan verminderen met 1/5.

Opgelet: ook de onderneming kan via een ondernemingscao het voltijds en halftijds tijdskrediet met motief 'opleiding' mogelijk maken.

• 3 motieven 'zorg' (zorg kind < 8, palliatieve zorg, zorg zwaar ziek gezins- of familielid): max. 51 klm

Er is geen sectorale cao gesloten voor het voltijds en halftijds tijdskrediet. De enige mogelijkheid om tijdskrediet met motief 'zorg' te genieten is de loopbaan verminderen met 1/5.

Opgelet: ook de onderneming kan via een ondernemingscao het voltijds en halftijds tijdskrediet met motief 'zorg' mogelijk maken.

• 2 motieven 'ziek kind' (zorg gehandicapt kind < 21, zorg eigen minderjarig zwaar ziek kind) : max. 51 klm

Het tijdskrediet met motief 'ziek kind' kan gedurende 51 kalendermaanden genoten worden, zowel voltijds, halftijds als een loopbaanvermindering met 1/5.

Tijdskrediet landingsbaan
(1/2 en 1/5) ⚡ recht op tijdskrediet ≠ recht op uitkeringen

Recht op tijdskrediet

- vanaf 55 jaar
- vanaf 50 jaar – 1/2 loopbaanvermindering: zwaar beroep dat knelpuntberoep is, onderneming in moeilijkheden of herstructurering
- vanaf 50 jaar – 1/5 loopbaanvermindering: zwaar beroep, onderneming in moeilijkheden of herstructurering
- vanaf 50 jaar – 1/5 loopbaanvermindering na lange loopbaan van 28 jaar: Er is geen sectorale cao, dus is er in deze sector geen recht op tijdskrediet vanaf 50 jaar na een lange loopbaan van 28 jaar

Recht op uitkeringen

- vanaf 60 jaar
- vanaf 57 jaar in 2017 / vanaf 58 jaar in 2018: loopbaan van 35 jaar, zwaar beroep, 20 jaar nachtarbeid, arbeidsongeschikt in bouwsector, onderneming in moeilijkheden of herstructurering
- vanaf 55 jaar in 2017 en 2018: loopbaan van 35 jaar, zwaar beroep, 20 jaar nachtarbeid, arbeidsongeschikt in bouwsector Er is geen sectorale cao, dus is er geen recht op uitkeringen vanaf 55 jaar in deze sector.
- vanaf 55 jaar in 2017 en 2018: onderneming in moeilijkheden of herstructurering. De onderneming in moeilijkheden of in herstructurering moet via ondernemingscao het recht op uitkeringen vanaf 55 jaar mogelijk maken.



Aanmoedigingspremies

Op sectorvlak is niets voorzien. Desgevallend zal er op ondernemingsvlak een bedrijfsakkoord of toetredingsakte afsloten moeten worden opdat de medewerkers in tijdskrediet bovenop de RVA-uitkeringen een aanmoedigingspremie kunnen genieten.

Extralegaal/Sectoraal verlof

(CAO 27/6/19, reg.nr. 152832/CO/132, geldig van 1/1/19 t.e.m. 31/12/21)
Voor arbeiders is er voor de jaren 2019, 2020 en 2021 recht op:

- 1 dag extralegaal verlof na 10 jaar anciënniteit in de sector en leeftijd 45 jaar
- 2 dagen extralegaal verlof na 15 jaar anciënniteit in de sector en leeftijd 50 jaar
- 3 dagen extralegaal verlof na 15 jaar anciënniteit in de sector en leeftijd 55 jaar

Voor wie deeltijds werkt worden de dagen pro rata toegekend.

Het recht wordt bepaald op 1 januari van het lopende jaar. De leeftijdsvoorwaarde moet vervuld zijn in de loop van het lopende kalenderjaar. De anciënniteitsvoorwaarde wordt beoordeeld op 1 juli van het lopende kalenderjaar.

Voorbeelden

Een werknemer die 45 wordt op 15 december en 10 jaar anciënniteit heeft in de sector van de technische land- en tuinbouwwerken, heeft voor dit kalenderjaar recht op 1 dag.

Een werknemer van 45 jaar die 10 jaar anciënniteit in de sector van de technische land- en tuinbouwwerken bereikt vóór juli van het lopende jaar, heeft in dit kalenderjaar recht op een halve dag.

Een werknemer van 45 jaar die 10 jaar anciënniteit bereikt na 30 juni van het lopende jaar, heeft in dit kalenderjaar geen recht.

Deze extra dagen vakantie zijn onderling niet cumuleerbaar en niet cumuleerbaar met gelijkaardige systemen van extra vakantie voor oudere werknemers die reeds op bedrijfstak bestaan. Deze extra dagen vakantie voor oudere werknemers zijn niet cumuleerbaar met pensioen-uitkeringen.

De dagen vrijgesteld van prestatie worden in 2019, 2020 en 2021 door de werkgever betaald zoals gewone werkdagen. Een deel van deze loonkost wordt ten laste genomen door het Waarborg en Sociaal Fonds. De dagen moeten hetzij op de maandelijkse loonbrief dan wel op de DMFA-aangifte duidelijk kunnen herkend worden. De Raad van Bestuur van het Waarborg en Sociaal Fonds bepaalt de concrete voorwaarden, het forfaitaire bedrag en de te volgen procedure.

Het protocol akkoord 2019-2020 voorziet in een tussenkomst door het Fonds van 125 euro.

5. EINDE OVEREENKOMST

Sectorale opzeggingstermijnen Referentie Arbeidsovereenkomstenwet 3/7/78

Opzeggingstermijnen geldig voor indiensttredingen vanaf 1 januari 2014

ANCIËNNITEIT	OPZEG WERKGEVER	OPZEG WERKNEMER	ANCIËNNITEIT	OPZEG WERKGEVER	OPZEG WERKNEMER
< 3 maand	1 week	1 week	19 jaar	60 weken	13 weken
3 maand	3 weken	2 weken	20 jaar	62 weken	13 weken
4 maand	4 weken	2 weken	21 jaar	63 weken	13 weken
5 maand	5 weken	2 weken	22 jaar	64 weken	13 weken
6 maand	6 weken	3 weken	23 jaar	65 weken	13 weken
9 maand	7 weken	3 weken	24 jaar	66 weken	13 weken
12 maand	8 weken	4 weken	25 jaar	67 weken	13 weken
15 maand	9 weken	4 weken	26 jaar	68 weken	13 weken
18 maand	10 weken	5 weken	27 jaar	69 weken	13 weken
21 maand	11 weken	5 weken	28 jaar	70 weken	13 weken
2 jaar	12 weken	6 weken	29 jaar	71 weken	13 weken
3 jaar	13 weken	6 weken	30 jaar	72 weken	13 weken
4 jaar	15 weken	7 weken	31 jaar	73 weken	13 weken
5 jaar	18 weken	9 weken	32 jaar	74 weken	13 weken
6 jaar	21 weken	10 weken	33 jaar	75 weken	13 weken
7 jaar	24 weken	12 weken	34 jaar	76 weken	13 weken
8 jaar	27 weken	13 weken	35 jaar	77 weken	13 weken
9 jaar	30 weken	13 weken	36 jaar	78 weken	13 weken
10 jaar	33 weken	13 weken	37 jaar	79 weken	13 weken
11 jaar	36 weken	13 weken	38 jaar	80 weken	13 weken
12 jaar	39 weken	13 weken	39 jaar	81 weken	13 weken
13 jaar	42 weken	13 weken	40 jaar	82 weken	13 weken
14 jaar	45 weken	13 weken	41 jaar	83 weken	13 weken
15 jaar	48 weken	13 weken	42 jaar	84 weken	13 weken
16 jaar	51 weken	13 weken	43 jaar	85 weken	13 weken
17 jaar	54 weken	13 weken	44 jaar	86 weken	13 weken
18 jaar	57 weken	13 weken	45 jaar	87 weken	13 weken

Er gelden geen afwijkende opzeggingstermijnen voor werknemers die met SWT gaan. De opzeggingstermijn vangt aan de maandag volgend op de betekening.

Opzeggingstermijnen geldig voor indiensttredingen vóór 1 januari 2014 waarbij de opzeg betekend werd vanaf 1 januari 2014

Er dient een combinatie van twee opzeggingstermijnen gemaakt te worden; de opzeggingstermijn voor de anciënniteit opgebouwd tot en met 31/12/2013, berekend volgens de regeling onder 3.1. vermeerderd met de opzeggingstermijn, berekend volgens de regeling onder 3.2. voor de anciënniteit opgebouwd vanaf 1/1/2014 (beginnend van 0).

Anciënniteit	Opzeg werkgever GEWOON	Opzeg werkgever SWT	Opzeg arbeider
< 6 mnd	28 kalenderdagen	28 kalenderdagen	14 kalenderdagen
6 mnd - < 5 j	40 kalenderdagen	28 kalenderdagen	14 kalenderdagen
5 j - < 10 j	42 kalenderdagen	28 kalenderdagen	14 kalenderdagen
10 j - < 15 j	56 kalenderdagen	28 kalenderdagen	14 kalenderdagen
15 j - < 20 j	84 kalenderdagen	28 kalenderdagen	14 kalenderdagen
20 j en meer	112 kalenderdagen	56 kalenderdagen	28 kalenderdagen

De opzeggingstermijn vangt aan de maandag volgend op de betekening. Opzeggingstermijnen voor de anciënniteit opgebouwd t.e.m. 31/12/2013 KB 26/1/12, BS 13/2/12, geldig van 13/2/12 voor onbepaalde duur

Opzeggingstermijnen voor de anciënniteit opgebouwd vanaf 1/1/2014 - Zie tabel onder II.5.

Modaliteiten

De opzeggingstermijnen worden steeds berekend volgens de anciënniteit verworven op het ogenblik dat de opzegging ingaat of zou ingegaan zijn, indien de arbeidsovereenkomst niet geschorst was.

Betekening van de opzeg :

- wanneer de opzeg gegeven wordt met een aangetekend schrijven, is het ontslag betekend op de 3de werkdag (= alle dagen met uitzondering van de zon- en feestdagen) volgend op het versturen van het aangetekend schrijven.
- wanneer de opzeg gegeven wordt via een deurwaardersexploot of afgifte van een geschrift (dit laatste is enkel mogelijk wanneer de arbeider de opzeg geeft ; niet mogelijk wanneer de werkgever opzeg geeft) : ontslag is betekend op de dag van het aanbieden van het document.

Outplacement

Sinds 1/1/14 is er een algemeen recht op outplacement voor iedere door de werkgever ontslagen werknemer waarvan de opzeggingstermijn/-vergoeding minstens 30 weken bedraagt. De bijzondere regeling (voor werknemers vanaf 45 jaar) moet mogelijk nog worden toegepast wanneer de werknemer niet aan de voorwaarden van de algemene regeling beantwoordt.

Met ingang van 29 april 2019 moet de werkgever ook een aanbod tot outplacement doen aan de werknemer wanneer hij zich beroept op 'medische overmacht' om een einde te stellen aan de arbeidsovereenkomst.



6. STELSEL VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG (SWT)

Opgelet, onderstaande regeling betreft het SWT voor werknemers die ten vroegste worden ontslagen op 1 januari 2019.

SWT vanaf 62 jaar

(NAR-CAO nr. 17 van 19/12/74, geldig van 1/1/75 voor onbepaalde duur)

Het algemeen stelsel geldt voor onbepaalde duur.

SWT vanaf 62 jaar is mogelijk voor werknemers met een loopbaan als werknemer gedurende:

Jaren	Leeftijd	Man	Vrouw
1/1/19 - 31/12/19	62 jaar	40 jaar	35 jaar
1/1/20 - 31/12/20	62 jaar	40 jaar	36 jaar

Sectoraal stelsel

(CAO 13/6/17, reg. nr. 141608/CO/132, neergelegd op 30/06/17, geldig van 1/1/18 voor onbepaalde duur, vervangen door CAO 21/02/18, reg. nr. 145189/CO/132, neergelegd op 02/03/18, geldig van 1/1/18 tot 30/6/19 en CAO 27/6/19, reg. nr. 152831/CO/132, neergelegd op 2/07/19 geldig van 1/7/19 t.e.m. 30/6/21)

Het sectoraal stelsel is **geldig vanaf 1/1/18 voor onbepaalde duur**.

Zie verder «Gemeenschappelijke bepalingen SWT» voor bijkomende sectorale bepalingen.

SWT vanaf 60 jaar: algemeen stelsel op basis van vastklikprincipe

(NAR-CAO nr. 17 van 19/12/74, geldig van 1/1/75 voor onbepaalde duur)

SWT vanaf 60 jaar in het algemeen stelsel o.b.v. NAR-CAO nr. 17 blijft nog mogelijk op basis van het vastklikprincipe. Een werknemer kan recht hebben op SWT, ongeacht wanneer het ontslag plaatsvindt, als hij 60 jaar was en de vereiste loopbaan bereikt had in 2013 of 2014.

Jaren	Leeftijd	Man	Vrouw
1/1/13 - 31/12/13	60 jaar	35 jaar	28 jaar
1/1/14 - 31/12/14	60 jaar	35 jaar	28 jaar

Sectoraal stelsel op basis van vastklikprincipe:

(CAO 2/12/14, reg. nr. 124815/CO/132, neergelegd op 4/12/14, geldig van 1/1/15 tot en met 31/12/17)

SWT vanaf 60 jaar blijft nog mogelijk op basis van het vastklikprincipe. Een werknemer kan recht hebben op SWT, ongeacht wanneer het ontslag plaatsvindt, als hij 60 jaar was en de vereiste loopbaan bereikt had in 2015, 2016 of 2017.

Jaren	Leeftijd	Man	Vrouw
1/1/15 - 31/12/15	60 jaar	40 jaar	31 jaar
1/1/16 - 31/12/16	60 jaar	40 jaar	32 jaar
1/1/17-31/12/17	60 jaar	40 jaar	33 jaar

SWT vanaf 59 jaar - lange loopbaan

(CAO nr. 134 van 23/04/19 geldig van 1/1/19 t.e.m. 31/12/20; CAO nr. 141 van 23/04/19 geldig van 1/1/21 t.e.m. 30/6/21)

Het algemeen stelsel is geldig tot 30/6/21.

Het SWT is mogelijk voor werknemers met een loopbaan als werknemer gedurende 40 jaar.

Om de minimumleeftijd van 59 jaar te kunnen toepassen moet een sectorale cao worden afgesloten waarin deze leeftijdsgrenzen bevestigd worden én waarin uitdrukkelijk wordt vermeld dat deze cao is afgesloten in toepassing van NAR-cao nr. 135. Vermits in deze sector (nog) geen dergelijke sectorale cao werd afgesloten, is de vereiste minimumleeftijd momenteel 60 jaar!

Sectoraal stelsel op basis van vastklikprincipe:

(CAO 12/7/11, reg. nr. 105885/CO/132, neergelegd op 22/8/11, geldig van 1/7/12 tot en met 30/6/15)

Dit sectoraal stelsel werd op 1/1/15 afgeschaft. SWT vanaf 58 jaar blijft nog mogelijk op basis van het vastklikprincipe. Een werknemer kan recht hebben op SWT, ongeacht wanneer het ontslag plaatsvindt, als hij 58 jaar was en de vereiste loopbaan bereikt had in 2013 of 2014.

Jaren	Leeftijd	Man	Vrouw
1/1/13 - 31/12/13	58 jaar	38 jaar	35 jaar
1/1/14-31/12/14	58 jaar	38 jaar	38 jaar

SWT vanaf 58 jaar - medisch

(CAO nr. 133 van 23/04/19, geldig van 1/1/19 t.e.m. 31/12/20) Het algemeen stelsel is geldig tot 31/12/20.

SWT vanaf 58 jaar is mogelijk voor werknemers met ernstige lichamelijke problemen of met het statuut van mindervalide werknemer erkend door de bevoegde overheid en met een loopbaan als werknemer van 35 jaar. Er moet een procedure worden gevolgd om van dit stelsel gebruik te kunnen maken.

Gemeenschappelijke bepalingen SWT

Wordt het SWT in een sectoraal stelsel toegepast, dan gelden volgende gemeenschappelijke bepalingen:

Tussenkost Waarborg- en Sociaal Fonds:

- volledige terugbetaling van de bedrijfstoelage en de bijzondere werkgeversbijdrage door het Waarborg- en Sociaal Fonds met een maximum van 200 EUR per werknemer. Sinds 1/7/06 is de verbintenis tot terugbetaling door het Fonds beperkt tot 10.000 EUR per jaar voor de totaliteit van de werkgevers;
- de bedrijfstoelage wordt door het Fonds wel berekend op basis van het gemiddelde loon van de laatste 12 maanden en niet op basis van het loon van de referentemaand;
- op voorwaarde dat de betrokken werknemer gedurende de twee jaar voorafgaand aan het SWT onafgebroken in dienst was van een werkgever die onder het PC 132 ressorteert.

COLLECTIEVE ARBEIDSVERHOUDINGEN

1. SYNDICALE AFVAARDIGING

(NAR cao nr. 5 van 24/5/71 en cao 12/11/15, reg. nr. 132300/CO/132, neergelegd op 22/12/15, geldig van 12/11/15 voor onbepaalde duur)

De werkgevers kennen aan hun arbeiders en arbeidsters die lid zijn van één van de ondertekenende werknemersorganisaties het recht toe zich bij hen te laten vertegenwoordigen door een syndicale afvaardiging. In ondernemingen waar 50 werknemers of meer tewerkgesteld zijn, kan een syndicale afvaardiging opgericht worden wanneer minstens één derde van het aantal werklieden en werksters georganiseerd is. De telling van het aantal werknemers binnen een onderneming gebeurt aan de hand van de RSZ- aangiften van de 4 kwartalen die het kwartaal waarin de aanvraag tot oprichting van een syndicale afvaardiging is ingediend voorafgaan.

Voor de telling wordt rekening gehouden met uitzendkrachten uitgezonderd de uitzendkrachten die in het kader van een vervangingsovereenkomst zijn in dienst gekomen. Uitzendkrachten worden meegeteld volgens de bepalingen inzake de sociale verkiezingen.

Procedure tot instelling/hernieuwing syndicale afvaardiging

De afgevaardigden worden door hun respectievelijke werknemersorganisaties aangeduid tot effectief dan wel plaatsvervangende afgevaardigde, rekening houdende met het gezag waarover zij moeten beschikken bij de uitoefening van hun delicate functies en met hun bevoegdheid die een goede kennis van de onderneming en van de bedrijfstak omvat.

Samenstelling syndicale afvaardiging

Voor ondernemingen van 50 en meer werknemers bestaat de syndicale delegatie uit evenveel plaatsvervangers als effectieven.

Het aantal effectieven en plaatsvervangende afgevaardigden is vastgesteld als volgt, naar rato van het aantal werknemers van de onderneming:

- Van 50 tot 75: maximaal 3 effectieve afgevaardigden en 3 plaatsvervangers
- 76 of meer: maximaal 4 effectieve afgevaardigden en 4 plaatsvervangers

De ondernemingsovereenkomsten die een lagere drempel dan 50 werknemers of een groter aantal afgevaardigden voorzien, blijven behouden.

De ondertekenende werknemersorganisaties zullen bij de aanduiding van de afgevaardigden voor de syndicale delegatie er maximaal naar streven om, rekening houdende met het eventueel bestaan op ondernemingsvlak van andere overlegorganen, een te grote versnippering van het aantal mandaten in de syndicale delegatie en/of in de andere overlegorganen te voorkomen.

Om de functie van effectief of plaatsvervangend afgevaardigde te kunnen vervullen, moeten de arbeiders en arbeidsters voldoen aan de volgende voorwaarden:

1. van Belgische nationaliteit of een onderdaan van een lidstaat van de Europese Unie zijn, of houder van een arbeidsvergunning A;
2. meerderjarig zijn;
3. minstens 12 maanden tewerkgesteld zijn binnen de onderneming;
4. niet in opzeggingstermijn zijn op het ogenblik van de aanwijzing;
5. aangesloten zijn bij één der ondertekenende werknemersorganisaties



Statuut van de leden van de syndicale afvaardiging

Het mandaat van syndicaal afgevaardigde vangt aan op het moment dat de notificatie betekend is aan de werkgever.

Het mandaat van de syndicaal afgevaardigde duurt twee jaar; het is stilzwijgend hernieuwbaar, voor zover de voorwaarden tot oprichting van een syndicale afvaardiging nog steeds vervuld zijn.

Het mandaat van syndicaal afgevaardigde neemt een einde:

1. behoudens stilzwijgende hernieuwing bij zijn normale verstrijking;
2. bij schriftelijk betekend ontslag van de afgevaardigde;
3. wanneer de afgevaardigde geen deel meer uitmaakt van het personeel van de onderneming;
4. wanneer de afgevaardigde geen deel meer uitmaakt van de werknemersorganisatie waarvan hij lid was op het ogenblik van zijn aanwijzing;
5. wanneer zijn mandaat hem door zijn werknemersorganisatie wordt ontnomen.

In de gevallen bedoeld onder d) en e) verwittigt de betrokken werknemersorganisatie het ondernemingshoofd per aangetekend schrijven en stelt indien nodig de plaatsvervanger voor.

Het mandaat van syndicaal afgevaardigde mag geen aanleiding geven tot enig nadeel noch tot speciale voordelen voor degene die het uitoefent. Dit betekent dat de syndicale afgevaardigden genieten van de normale promoties en bevorderingen van de categorie van arbeiders en arbeidsters waartoe zij behoren.

De leden van de syndicale afvaardiging mogen niet afgedankt worden om redenen die verband houden met de normale uitoefening van hun mandaat en die stroken met de cao. De werkgever die overweegt een syndicale afgevaardigde af te danken om welke reden ook, dringende reden uitgezonderd, moet hiervan de syndicale afvaardiging voorafgaandelijk in kennis stellen evenals de werknemersorganisatie die de kandidatuur van deze afgevaardigde ingediend heeft. Deze kennisgeving wordt betekend per aangetekend schrijven dat slechts van kracht wordt op de derde dag na de afgifte ter post.

Voor de overige regels met betrekking tot de afdanking van een lid van de syndicale afvaardiging, verwijzen wij naar NAR cao nr. 5 en de alg. nota "vakbondsafvaardiging" (04,05).

Uitoefeningsvoorwaarden van het mandaat van syndicaal afgevaardigde
De leden van de syndicale afvaardiging beschikken over de nodige tijd en mogelijkheden – te bepalen in gemeenschappelijk overleg met het ondernemingshoofd en bezoldigd als werktijd – om collectief of individueel de syndicale opdrachten of activiteiten in de onderneming uit te oefenen, voorzien door dit statuut.

2. SYNDICALE PREMIE

(CAO 30/11/17, reg. nr. 143443/CO/132, geldig van 1/1/17 voor onbepaalde duur)

Werklieden die op 30 juni van de referentieperiode, lopend van 1/7 tot 30/6 van het volgende jaar, terzelfdertijd en minstens 12 maanden lid zijn van één van de representatieve interprofessionele werknemersorganisaties vertegenwoordigd in het PC 132 en krachtens een arbeidsovereenkomst verbonden zijn, ontvangen in de loop van de maand december t.l.v. het Sociaal Fonds een syndicale premie van 145 EUR.

Aan de werknemers die tijdens de referentieperiode gedurende minder dan 12 maanden voldoen aan de voorwaarden, wordt de syndicale premie toegekend naar rato van 1/12 van het globaal jaarlijks bedrag, voor iedere maand of begonnen maand gedurende dewelke zij aan de bedoelde voorwaarden beantwoorden.

Onder dezelfde voorwaarden wordt aan de tijdens de referentieperiode gepensioneerde werklieden, alsmede aan de echtgenoot of echtgenote van een tijdens de referentieperiode overleden werkmans of werkster, de syndicale premie toegekend.

De arbeiders ontvangen van hun werkgever een attest van rechthebbende. De rechthebbenden die tijdens de referentieperiode bij meerdere werkgevers van de sector worden tewerkgesteld, ontvangen van elke werkgever die hen tewerkstelde een attest van rechthebbende.

Partijen komen overeen dat het bedrag automatisch zal worden verhoogd tot het belastingsvrije bedrag, zo dit zou worden opgetrokken.



DEEL IV

VARIA

Innovatie

(CAO 22/10/14, geldig vanaf 22/10/14 voor onbepaalde duur)
Er werd een cao omtrent innovatie gesloten in de sector.

Nuttige adressen

Waarborg- en Sociaal Fonds voor de ondernemingen van technische land- en tuinbouwwerken

Gasthuisstraat 31, bus 2 - 1000 BRUSSEL
Tel 02 / 274.22.08 - Fax 02 / 400 71 26
info@fonds132.be - www.fonds132.be

Nationale Centrale Landbouw-Service vzw

Gasthuisstraat 31 B2, 1000 BRUSSEL
Telefoon: 02 274 22 00 - Fax: 02 400 71 26
E-mail: landbouwservice@sectors.be
www.landbouwservice.be



**MACHINE
VAN HET JAAR 2019**

NIEUWE CR REVELATION
MET GEAUTOMATISEERDE AFSTELLINGEN

EEN ZESDE ZINTUIG VOOR OOGSTWERKZAAMHEDEN.



**INTELLISENSE™: WANNEER TECHNOLOGIE
GEPAARD GAAT MET PERFECTIE**



**SNELLE
AFSTELLING**



**PERMANENTE
BEWAKING**



**OPTIMALISATIE
VAN DE PRESTATIES**



**VERHOOGDE
CAPACITEIT**

OM DE 20 SECONDEN SELECTEERT HET INTELLISENSE™ SYSTEEM DE BESTE MOGELIJKHEID TUSSEN 280 MILJOEN OPLOSSINGEN. NEEM PLAATS ACHTER HET STUUR VAN DE NIEUWE CR REVELATION, ONTSPAN EN LAAT HET INTELLISENSE™ SYSTEEM UW OOGST IN GOEDE BANEN LEIDEN.

Het IntelliSense™ systeem van New Holland is beschikbaar op het CR Revelation gamma en maakt het mogelijk de maaidorser proactief te automatiseren. De maaidorser reageert snel om het debiet of de graankwaliteit te verhogen of om de verliezen te beperken. Deze innoverende technologie maakt gebruik van de laatste generatie GrainCam™, het Dynamic Flow Control™-systeem om de dorskorven van de rotor af te stellen en voor de eerste keer ook van lastsensoren op het reinigingsgedeelte. Deze unieke techniek is in staat om de afstellingen preventief aan te passen voordat er verliezen waargenomen worden.

NEW HOLLAND TOP SERVICE 00800 64 111 111 24/7 ONDERSTEUNING EN INFORMATIE
Uw oproep is gratis vanaf een vaste lijn. Vraag op voorhand aan uw gsm-operator of er kosten worden aangerekend.



www.newholland.com





SOCIALE INSPECTIE

Wat mag een sociaal inspecteur?

Misschien krijgt u er nooit mee te maken, maar bij het gros van de ondernemers komt de sociale inspectie vroeg of laat wel eens over de vloer. Wat kan u verwachten van zo'n sociale inspectie? En belangrijker nog, wat wordt er van u verwacht?

De sociaal inspecteurs mogen op elk ogenblik van de dag of van de nacht uw onderneming controleren in alle gebouwen, lokalen, inrichtingen en plaatsen die zich binnen uw onderneming situeren, evenals op werven en werken buiten uw onderneming. Ze moeten hun komst niet vooraf aankondigen maar dienen wel steeds hun legitimatiebewijs als sociaal inspecteur te kunnen tonen. Als zij dat bewijs tonen, bent u verplicht om hen binnen te laten. Zoniet kan u worden vervolgd wegens 'het verhinderen van het toezicht'. Zonder legitimatiebewijs moet u hen niet binnenlaten. De sociaal inspecteurs hebben niet het recht om uw privéwoning binnen te gaan, zelfs al wordt er gewerkt, op enkele uitzonderingen na:

- Wanneer ze een inbreuk op heterdaad willen vaststellen;
- Wanneer u als eigenaar hen daartoe verzoekt of de toestemming verleent;
- In geval van een oproep vanuit die plaats;
- In geval van brand of overstroming;
- Wanneer de inspecteurs in het bezit zijn van een machtiging tot visitatie, afgeleverd door de onderzoeksrechter. Met zo'n machtiging mogen ze wél uw woning betreden, maar niet volledig doorzoeken.

Wat verwacht de sociaal inspecteur van u?

De sociaal inspecteur mag onder meer boeken, schriften, mappen, registers, documenten, numerieke of digitale informatiedragers, schijven en banden controleren. Of de inspecteur daar zelf naar op zoek mag of u ze moet voorleggen, hangt van de soort gegevens die ze bevatten. Sociale gegevens (prestatiestaten, prikklokgegevens) en alle andere gegevens die u wettelijk verplicht moet bewaren, mag de inspecteur zelf opsporen. Ook als die zich op een computer bevinden. Bent u als werkgever bij de controle aanwezig, dan moet hij u in principe wel eerst vragen om de nodige documenten vrijwillig voor te leggen. Tip: houd een minimumdossier klaar; laat het eventueel doorlichten door een erkend sociaal secretariaat. Blijkt u niet bereikbaar, dan mag de sociaal inspecteur zelf tot actie overgaan. Alle andere gegevens kan hij niet zomaar zelf opzoeken. Daar moet u uw toestemming voor geven en u



kan dat dus ook weigeren. Ten slotte mag de sociaal inspecteur kopieën maken van de opgevraagde documenten en kunnen er zelfs beslag op leggen, als dat schriftelijk wordt vastgesteld tenminste.

De inspecteur kan u als werkgever verhoren, maar ook uw werknemers of getuigen (leveranciers, klanten, ...) die zich op de arbeidsplaats bevinden. Dat kan gezamenlijk of individueel. U kan niet eisen tijdens het verhoor van uw werknemer aanwezig te mogen zijn, maar een inspecteur kan het wel toelaten. In principe hebt u het recht om te zwijgen tijdens een verhoor, maar het is zeer moeilijk balanceren tussen het zwijgrecht en het verhinderen van het toezicht. Vraag alvast steeds (een kopie van) het proces-verbaal van verhoor.



Welke maatregelen mag de sociale inspectie nog nemen?

De sociaal inspecteur:

- mag aan de hand van foto's, video- of filmopnames niet alleen uw identiteit vastleggen of vaststellen, maar ook de inbreuken zelf. Zo nodig kan hij zelfs gebruik maken van hun opeisingsrecht en de bijstand van de politie eisen.
- kan ook preventieve maatregelen nemen, zoals het gebruik van een bepaalde machine verbieden of de werkplaats ontruimen bij ernstig gevaar. Stalen nemen is toegelaten.
- kan ook vervangingsdocumenten opstellen (een C4 afleveren als een werkgever met de noorderzon verdween) en aanplakking bevelen (bv. van uurroosters).
- mag inlichtingen, verzameld tijdens het onderzoek, doorgeven aan de andere inspectiediensten, soms met de toestemming van het arbeidsauditoraat (in het kader van een gerechtelijke opdracht).

Wat bij inbreuken?

- Bij een zeer lichte inbreuk zal u waarschijnlijk slechts een waarschuwing krijgen. Met het oog op een latere controle zal die schriftelijk zijn.
- Begaat u de inbreuk (op korte termijn) opnieuw en valt u dus in herhaling, dan wordt een proces-verbaal opgesteld.

Als dat mogelijk is, moet u de inbreuk zo snel mogelijk rechtzetten. Stel dat u een indexatie 'vergat' door te voeren, dan moet u het loontekort van uw werknemers aanzuiveren. In de meeste gevallen zal het volstaan dat u de situatie rechtzet (regulariseert) om niet verder (strafrechtelijk) vervolgd te worden.

- Bij zwaardere inbreuken (bijvoorbeeld tewerkstelling van illegalen) wordt onmiddellijk een proces-verbaal opgesteld, dat aan het arbeidsauditoraat wordt overgemaakt. Het arbeidsauditoraat, als openbaar ministerie in sociaalrechtelijke aangelegenheden, kan u dan eventueel dagvaarden voor de correctionele rechtbank. Bepaalde inbreuken kunnen immers niet alleen burgerrechtelijk maar ook strafrechtelijk worden vervolgd. ●

CHECKLIST

Voor onze sector werd een checklist opgesteld door de SIOD, de Sociale Inlichtingen en Opsporingsdienst (zie verder).

SOCIALE INSPECTIE

Groene sectoren: checklist

Hieronder vindt u een overzicht van wat een inspecteur u in eerste instantie kan vragen bij een niet aangekondigde controle in onze sector. Deze checklist betekent niet dat de sociaal inspecteur niet het recht heeft om, zoals bepaald in het Sociaal Strafwetboek, zich alle documenten te laten voorleggen die noodzakelijk zijn voor het onderzoek.

Wat zijn rechten van de sociaal inspecteur?

- 1) De sociaal inspecteur mag, zonder voorafgaande verwittiging, op elk ogenblik van de dag of nacht, vrij binnengaan in alle arbeidsplaatsen of plaatsen waarvan hij redelijkerwijze kan vermoeden dat daar personen werken (artikel 23 van het Sociaal Strafwetboek van 2 juni 2010). Conform artikel 20 van het Sociaal Strafwetboek leggen de sociaal inspecteurs hun legitimatiebewijs voor.

De sociaal inspecteur betreedt de bewoonde lokalen enkel

- In het geval van schriftelijke en voorafgaande toestemming van de persoon die het werkelijk genot heeft van de ruimte of
 - In het geval dat de inspecteur in het bezit is van een "machtiging tot visitatie".
- 2) De sociaal inspecteur mag de identiteiten nazien (met rijksregisternummer) van alle werknemers, zelfstandigen, de werkgevers en de eventuele aangestelden of lasthebbers van de werkgever. Hij kan een identiteitsbewijs of verblijfspapier vragen. De functie en het loon van de werknemers kunnen gevraagd worden.
 - 3) De sociaal inspecteur kan van iedereen, waarvan dit nodig wordt geacht, een verhoor afnemen. Dit verhoor gebeurt met inachtneming van de wet van 21/11/2016 (BS 24/11/2016) betreffende bepaalde rechten van personen die verhoord worden.
 - 4) De sociaal inspecteur kan een proces-verbaal opstellen tegen de werkgever en de eventuele aangestelden of lasthebbers die hem niet onmiddellijk toegang verschaffen tot de arbeidsplaatsen.

Waarover kunnen vragen gesteld worden aan de WERKGEVER of aan de verantwoordelijke als de werkgever zelf afwezig is? Wat moet u zeker weten?

Voorbeelden :

- 1) KBO (en/of RSZ) nummer van de werkgever en aansluiting bij een sociaal verzekeringsfonds voor zelfstandigen

- 2) Dimona (Onmiddellijke aangifte van tewerkstelling):

- Gewone dimona van voltijdse of deeltijdse werknemers
- Bijzondere dimona:
 - Gelegenheidswerknemers
 - Studenten

- 3) Arbeidsreglement met alle werkroosters.

De sociaal inspecteur kan de uitprint vragen van elektronisch geregistreerde prestaties.





4) Arbeidsovereenkomsten, met eventuele addenda (bijvoegsels):

- Voor voltijdsen indien deze overeenkomst schriftelijk is opgesteld

- Deeltijdse schriftelijke arbeidsovereenkomsten met werkrooster
- Uitzendcontracten. Aan een uitzendkracht kan de inspecteur vra-

gen zijn elektronische arbeidsovereenkomst, met het uitzendbureau, te tonen via zijn smart-phone, laptop of tablet.

- Studentenovereenkomst

5) Afwijkingsdocument of registratiesysteem voor deeltijdse werknemers (meer uren, minder uren of wisselen van werkrooster ten opzichte van het voorziene vaste of variabel werkrooster).

6) Indien er gewerkt wordt met uitzendkrachten: de overeenkomst voor uitzendarbeid tussen gebruiker en uitzendkantoor. De arbeidsovereenkomst voor uitzendkrachten tussen het uitzendkantoor en de

uitzendkracht. Dit laatste contract kan elektronisch zijn op de laptop, smart-phone of tablet van de werknemer met vermelding van zijn werkrooster. Zo niet, is de bekendmaking van de werkroosters de verantwoordelijkheid van de gebruiker.

7) Bij niet-Belgische werknemers kunnen volgende documenten gevraagd worden :

- De arbeidskaarten en/of arbeidsvergunningen en verblijfsvergunningen voor niet EU-onderdanen.
- In geval van detachering (tijdelijke tewerkstelling in België van werknemers of zelfstandigen die in een ander Europees land sociaal verzekerd zijn: De gedetacheerde werknemer moet, op vraag van de inspectie, het A1 formulier kunnen voorleggen (bewijs van aansluiting bij een buitenlandse sociale verzekeringskas).
- Beroepskaarten voor buitenlandse zelfstandigen die niet vrijgesteld zijn (niet EU-onderdanen)

De buitenlandse werkgever die hier werknemers detachert, moet een Limosa (L1) formulier kunnen voorleggen voor zijn werknemers. Deze melding gebeurt op de website www.limosa.be

Opgelet : de Belgische gebruiker van gedetacheerden moet deze melding nazien en indien ze niet aanwezig is, zelf de detacheringen melden op www.socialsecurity.be

8) De arbeidsongevallenverzekering

Trelleborg TM1060.
Vernijk uw landbouwactiviteiten.

We delen uw passie voor duurzame landbouw die uw gewassen waardevoller maakt. Het bereik van de nieuwe Trelleborg TM1060 biedt een hogere efficiëntie voor trekkers van 80 tot meer dan 300 pk. Het vrijwaart uw bodem van verdichting en maakt uw activiteiten productiever. Bescherm uw gewassen als edelstenen.
www.trelleborg.com/wheels/nl



9) Gelegenheidswerknemers

Gelegenheidsarbeid of seizoenarbeid in de groene sectoren is beperkt tot 65 dagen per jaar. In de sector witloof en champignons kunnen bovenop die 65 dagen nog 35 dagen meer seizoenarbeid gepresteerd worden. Binnen het Paritair Comité voor de ondernemingen van technische land- en tuinbouwwerken (PC 132) bestaat het systeem van seizoenarbeid niet !

Waarover kunnen vragen gesteld worden aan de WERKNEMER ?

1. Over zijn statuut als werknemer (loontrekkende, zelfstandige, student, uitzendkracht...)
2. Over zijn statuut als sociaal verzekerde (werkloos, arbeidsongeschikt, leefloon, ...)
3. Aantal dagen gewerkt als gelegenheidswerknemer
4. Controlekaarten die kunnen gevraagd worden aan werklozen:
 - C3A (blauwe kaart): volledig werkloze
 - C3.2A (wit blad): tijdelijke werkloze
 - C3D (wit blad): deeltijdse werknemer met aanvullende werkloosheidsuitkeringen.
 - C3C (gele kaart): vrijgestelde werkloze
5. Arbeidsongeschikte personen – Rijksinstituut voor ziekte en invaliditeitsverzekering (RIZIV)
Indien een arbeidsongeschikte werknemer aan het werk wordt aangetroffen zal gevraagd worden naar zijn toestemming deeltijdse werkhervatting (TDWH) afgeleverd door de adviserend geneesheer. Als betrokkene deeltijds het werk mocht hervatten, valt hij of zij onder dezelfde verplichtingen als bij een deeltijdse werknemer op het vlak van bekendgemaakte werkroosters en eventueel afwijkingendocument. ●

Lonen technische land- en tuinbouwwerken (132.00)

Categorie 1A	9,49 €
Categorie 1B	11,49 €
Anciënniteit van 1 tot 5 jaar (+0,03 €)	11,52 €
Anciënniteit vanaf 5 jaar (+0,05 €)	11,54 €
Anciënniteit vanaf 10 jaar (+0,15 €)	11,64 €
Anciënniteit vanaf 15 jaar (+0,25 €)	11,74 €
Anciënniteit vanaf 20 jaar (+0,38 €)	11,87 €
Anciënniteit vanaf 25 jaar (+0,50 €)	11,99 €
Anciënniteit vanaf 30 jaar (+0,65 €)	12,14 €
Anciënniteit vanaf 35 jaar (+0,80 €)	12,29 €
Anciënniteit vanaf 40 jaar (+1,00 €)	12,49 €
Categorie 2	12,09 €
Anciënniteit van 1 tot 5 jaar (+0,03 €)	12,12 €
Anciënniteit vanaf 5 jaar (+0,05 €)	12,14 €
Anciënniteit vanaf 10 jaar (+0,15 €)	12,24 €
Anciënniteit vanaf 15 jaar (+0,25 €)	12,34 €
Anciënniteit vanaf 20 jaar (+0,38 €)	12,47 €
Anciënniteit vanaf 25 jaar (+0,50 €)	12,59 €
Anciënniteit vanaf 30 jaar (+0,65 €)	12,74 €
Anciënniteit vanaf 35 jaar (+0,80 €)	12,89 €
Anciënniteit vanaf 40 jaar (+1,00 €)	13,09 €
Categorie 3	12,68 €
Anciënniteit van 1 tot 5 jaar (+0,03 €)	12,71 €
Anciënniteit vanaf 5 jaar (+0,05 €)	12,73 €
Anciënniteit vanaf 10 jaar (+0,15 €)	12,83 €
Anciënniteit vanaf 15 jaar (+0,25 €)	12,93 €
Anciënniteit vanaf 20 jaar (+0,38 €)	13,06 €
Anciënniteit vanaf 25 jaar (+0,50 €)	13,18 €
Anciënniteit vanaf 30 jaar (+0,65 €)	13,33 €
Anciënniteit vanaf 35 jaar (+0,80 €)	13,48 €
Anciënniteit vanaf 40 jaar (+1,00 €)	13,68 €
Categorie 4	13,96 €
Anciënniteit van 1 tot 5 jaar (+0,03 €)	13,99 €
Anciënniteit vanaf 5 jaar (+0,05 €)	14,01 €
Anciënniteit vanaf 10 jaar (+0,15 €)	14,11 €
Anciënniteit vanaf 15 jaar (+0,25 €)	14,21 €
Anciënniteit vanaf 20 jaar (+0,38 €)	14,34 €
Anciënniteit vanaf 25 jaar (+0,50 €)	14,46 €
Anciënniteit vanaf 30 jaar (+0,65 €)	14,61 €
Anciënniteit vanaf 35 jaar (+0,80 €)	14,76 €
Anciënniteit vanaf 40 jaar (+1,00 €)	14,96 €
Categorie 5	15,29 €
Anciënniteit van 1 tot 5 jaar (+0,03 €)	15,32 €
Anciënniteit vanaf 5 jaar (+0,05 €)	15,34 €
Anciënniteit vanaf 10 jaar (+0,15 €)	15,44 €
Anciënniteit vanaf 15 jaar (+0,25 €)	15,54 €
Anciënniteit vanaf 20 jaar (+0,38 €)	15,67 €
Anciënniteit vanaf 25 jaar (+0,50 €)	15,79 €
Anciënniteit vanaf 30 jaar (+0,65 €)	15,94 €
Anciënniteit vanaf 35 jaar (+0,80 €)	16,09 €
Anciënniteit vanaf 40 jaar (+1,00 €)	16,29 €
Vergoedingen	
Vergoeding op verplaatsing:	17,01 €
Huisvestingsvergoeding	17,01 €
Scheidingsvergoeding per verplichte overnachting	9,21 €
Nachtwerk	
- in de winteruurregeling (tussen 22u en 6u)	+ 20%
- in de zomeruurregeling (tussen 23u en 7u)	+ 20%

DOSSIER MECHANISATIE



DOOR
ANTOINE THEIJLS

→ **Agritechnica Innovation awards 2019: de jury reikte 1 gouden medaille en 39 zilveren medailles uit**



Moeten we deze beurs nog voorstellen? AGRITECHNICA is de internationale ontmoetingsplaats voor de wereld van de landbouwmachines. Voor alle merken is het daarom de ideale plek om hun nieuwste innovaties te onthullen en de uitdaging aan te gaan om een gesmaakte onderscheiding, een gouden of een zilveren medaille te kunnen ontvangen. De beurs vindt dit jaar plaats van 10 tot 16 november in Hannover in Duitsland. Hierna beschrijven we enkele van deze medailles.

→ eAutoPower gearbox e8WD voor de 8R tractoren : John Deere en JOSKIN



Traploze transmissies met een hydrostatische-mechanische krachtverdeling worden al meer dan 20 jaar gebruikt bij landbouwtrekkers. Tot nu toe werden extra generatoren voor elektrische aandrijvingen die een hoger vermogen vragen opgebouwd op tractoren (ventilator, compressor voor de airco of de luchtrekken, enz.) of op de werktuigen.

Traploze transmissies met een hydrostatische-mechanische krachtverdeling worden al meer dan 20 jaar gebruikt bij landbouwtrekkers. Tot nu toe werden extra generatoren voor elektrische aandrijvingen die een hoger vermogen vragen opgebouwd op tractoren (ventilator, compressor voor de airco of de luchtrekken, enz.) of op de werktuigen. De eAutoPower transmissie voor de nieuwe 8R tractoren van John Deere is de eerste elektromechanische versnellingsbak aangepast voor agrarische technologieën. Technisch gezien wordt de hydromechanische eenheid (pomp/motor) niet meer gebruikt; in plaats daarvan worden twee elektromotoren gebruikt als continu variabele actuatoren. De elektromotoren zijn ontworpen om niet alleen de variator aan te drijven, maar bieden ook tot 100 kW elektrisch vermogen voor externe toepassingen.

Het resultaat: de mogelijke elektrificatie van de uitrusting van de trekker, zoals op een meststrooier die samen met Joskin ontwikkeld werd, en waar twee van de drie assen van de tridem elektrisch aangedreven worden. Aan de tractor zijde verbetert deze elektrische integratie de efficiëntie van de versnellingsbak, terwijl de onderhoudskosten verder verlagen. Bovendien, en bij het gebruik van elektrische energie, kunnen de overtollige stromen gegenereerd op bepaalde operationele punten worden gebruikt voor externe elektrische componenten, wat zich vertaalt door een verdere verbetering van de algehele efficiëntie van de machine. In combinatie met een elektrische aandrijving van de assen van een mestspreider ontstaat er op deze manier ondermeer een betere tractie met minder slip tot gevolg, alsook betere rijeigenschappen op hellingen.. ●



→ Fendt IDEALDrive : AGCO International



Bij de graanoogst belemmeren het stuurwiel en de stuurkolom het zicht over het gewas dat door de invoer van de machine gaat. Het is zeker het geval bij moeilijkere oogstomstandigheden. Problemen omtrent een goede doorstroming van het gewas worden vaak te laat gezien, met verstoppingen en stilstand tot gevolg wat zich vertaalt in een mindere capaciteit van de maaidorser.



Met de Fendt IDEALDrive biedt AGCO een vrij zicht op de zone dat zicht rechtstreeks voor de maaidorser bevindt door de stuurkolom en het stuurwiel weg te laten. De bestuurdersstoel is voorzien van een linker armleuning met joystick. Alle functies van de stuurkolom - van het stuurwiel tot de richtingaanwijzers -

zijn geïntegreerd in de joystick. De intensiteit van de stuurbewegingen is omgekeerd evenredig met de rij-snelheid, wat de veiligheid verhoogt bij het rijden op de weg tot 40 km/u. Het systeem voldoet aan de EU-registratievereisten voor openbare wegen.

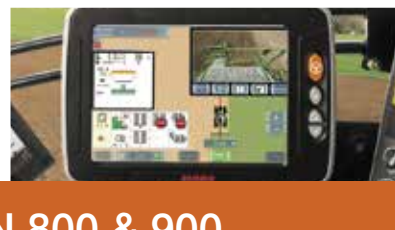
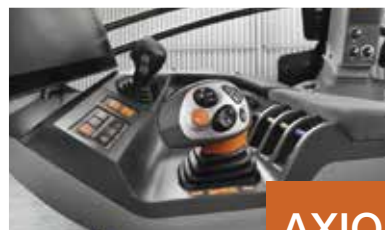
De IDEALDrive is de eerste zelfrijdende landbouwmachine die volledig met een joystick beheerd wordt. Naast een verbeterd gezichtsveld, worden de hantering en het gebruiksgemak tijdens de oogstwerkzaamheden, evenals de zichtbaarheid bij het rijden op de weg ook verhoogd. Over het algemeen helpt het systeem, net als in de bouwmaachinesector, om de oogstefficiëntie van de maaidorser te verhogen. ●

STROOIEN MET RESULTAAT

Onze kunstmeststrooiers voldoen aan de allerhoogste eisen: ze strooien nauwkeurig, ze gaan zorgvuldig om met de meststoffen en ze zijn éénvoudig instelbaar!

Uw LEMKEN dealer kan u alle aanvullende informatie verstrekken!





AXION 800 & 900

KRACHT & BETROUWBAARHEID

AXION 800 & 900 zijn de nieuwe norm in de zware klasse. 10 modellen van 200 tot 445 pk in 3 uitrustingsniveaus en , naar keuze, de HEXASHIFT 6-traps PowerShift of CMATIC traploze transmissie. Uiterst wendbare trekkers met een grote wielbasis en een ideale gewichtsverdeling, zodat elke beschikbare pk vertaald wordt in pure trekkracht. Een ruime keuze aan opties, GPS-stuursystemen, TELEMATICS databeheersplatform en, NIEUW, nu ook met het CLAAS-originele CTIC bandendruk-regelsysteem bediend via iPad-mini.

CLAAS



Rue Grand Champ 12
5380 Fernelmont
Tel: 081/250 909
info@ag-tec.be
www.ag-tec.be



→ 2 zilveren medailles voor Amazone



EASYMIX: een onderdeel van de nieuwe Amazon mySpreader - app. Easymix wordt gebruikt om meststoffenmengsels eenvoudig te evalueren en aan te passen. In de meeste gevallen worden verschillende meststoffen gecombineerd om werkgangen te besparen en de toepassingskosten te verlagen. Het nauwkeurig plaatsen van de bijbehorende meststoffen wordt steeds moeilijker met de toenemende werkbreedtes. Bovendien heeft elk type meststof verschillende projectiebereiken. Het vinden van de juiste instelling voor alle componenten is meestal onmogelijk. Met EasyMix biedt Amazon nu een tool die de miscibiliteit van de verschillende meststoffen kan controleren en het best mogelijke compromis binnen de afstelling voor verschillende mengsels bepaalt.

AMASELECT ROW: biedt, voor alle machines uitgerust met de AmaSelect dophouders, de mogelijkheid om vanuit de cabine om te schakelen van de klassieke toepassing naar het spuiten in stroken. Deze laatste vermindert tot 65% de hoeveelheid gewasbeschermingsmiddelen die worden toegepast. De enige voorwaarde is om over SpotFan 40-03

spuitedoppen te beschikken, met een spuihoek van slechts 40 graden. Ze werken zonder overlap en passen 100% van de gewenste dosis gewasbeschermingsmiddel toe op de behandelde breedte. Standaard is het mogelijk om strooktoepassingen te maken op gewassen met een rijafstand van 50 cm en met een specifieke kit is het zelfs mogelijk om rijafstanden van 25 of 75 cm te hanteren. De

schakeling tussen de verschillende posities van de spuitdoppen of tussen de open veld en de strokentoepassing is eenvoudig. Het volstaat om even te drukken op een knop van de terminal. Het is vooral belangrijk om de afstand ten opzichte van het doel te respecteren en in dit geval biedt de combinatie van de AmaSelect dop en de actieve boomondersteuning ContourControl heel wat voordelen. ●



Bezoek ons op AGRITECHNICA
Hall 27, Stand F49

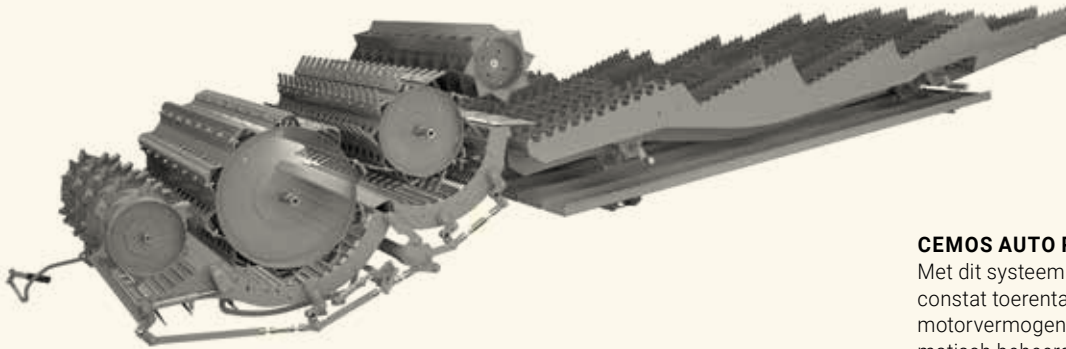
PÖTTINGER blijft
groeien en deelt dit
succes graag met u

- PÖTTINGER blijft op internationaal vlak groeien, maar groeit ook in België dankzij een gemotiveerd team en onze zakenpartners, de echte vertegenwoordigers van de PÖTTINGER spirit in het veld.
- We bedanken u voor dit alles. Het mooiste succes is dat dat nog moet komen: kom delen in ons succes op AGRITECHNICA en laat ons samen doorgaan met PÖTTINGER!

PÖTTINGER Belgium – Tél. 02 894 41 61
Contact : info@poettinger.be
Vind uw dealer op: www.poettinger.be

 **PÖTTINGER**

→ Drie zilveren medailles voor Claas



EEN NIEUWE DORSTROMMEL VOOR DE LEXION REEKS

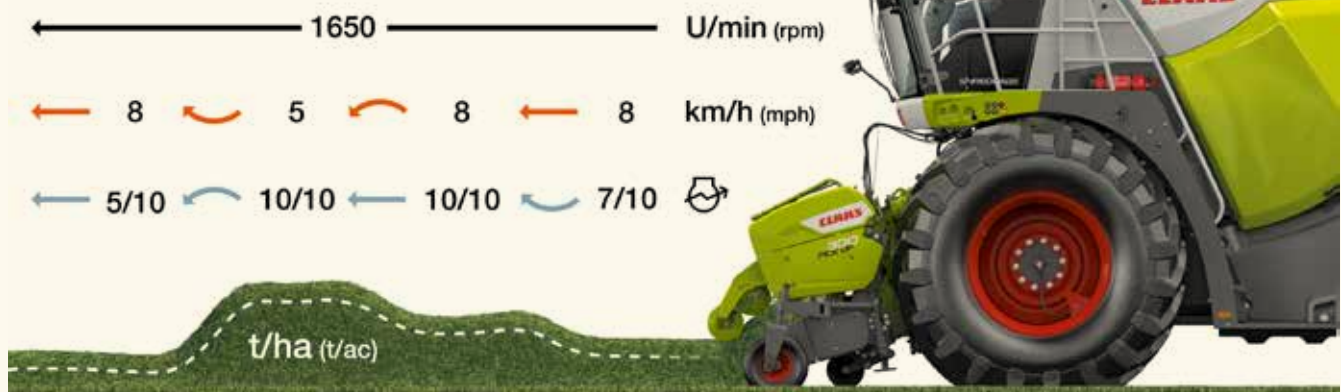
Dankzij hun nieuwe dorssysteem vernieuwen de LEXION 5000 en 6000 het segment van de maaidorssers met schudders. Het geheel nieuwe dorssysteem APS SYNFLOW SCHUDERS maakt gebruik van een pre-separatie versneller (APS) van 450 mm, een dorstrommel met 10 dorslatten en een diameter van 755 mm alsook een centrifugale afscheider met een diameter van 600 mm dat zich voor de stroafnemer bevindt. De modellen uit de 5000-reeks hebben een dorstrommel met een breedte van 1.420 mm terwijl de 6000 modellen uitgerust zijn met een dorstrommel met een breedte van 1.700 mm. Dankzij hun grote diameter stijgt de wikkelhoek van de tegendorser tot 132 graden en 116 graden ter hoogte van de tegenafscheider waardoor een goede verhouding ontstaat tussen de dorsoppervlakte en een goede doorstroming van de oogst in rechte lijn. De toerentallen van de dorselementen zijn gesynchroniseerd voor een homogene doorstroming, een soepele behandeling van de oogst en vooral een lager brandstofverbruik. De respectieve actieve scheidingsoppervlakken bedragen 3,18 m² en 2,66 m².

CEMOS AUTO CHOPPING

Tijdens de oogst meet het systeem continu de vochtigheid en hoeveelheid stro en past vervolgens de positie van de tegenmes en van het intensieve wrijvingssegment in de strohakselaar automatisch aan op basis van de huidige toestand van het stro. Dit bespaart tot 10% brandstof. Op de CEBIS-terminal specificeert de bestuurder simpelweg of hij wil werken met een hogere hakselkwaliteit of hij eerder de nadruk op productiviteit zet.

CEMOS AUTO PERFORMANCE

Met dit systeem houdt de JAGUAR een constant toerental vast, en wordt zowel het motorvermogen als de rijsnelheid automatisch beheerd in functie van de oogstomstandigheden. Naarmate het oogst volume toeneemt, wordt het vermogen van de motor eerst verhoogd en vervolgens wordt de rijsnelheid verlaagd. Als het oogst volume lager is, wordt het motorvermogen automatisch verlaagd. Daardoor behoudt men een constante motortoerental en worden de plotselinge belastingsveranderingen weggewerkt. Het resultaat is een gestage oogststroom, goed voor een optimale voederkwaliteit, een hoge bedrijfsveiligheid en een lager brandstofverbruik. De bestuurder is opgelucht, vooral in moeilijkere oogstomstandigheden. ●



→ « R-Connect » monitor bij ROPA en « SmartView » monitor bij Grimme

Digitale cameratechnologie op landbouwmachines biedt een breed scala aan mogelijkheden voor het bewaken van verwerkingsprocessen, het documenteren ervan en, op langere termijn, service en naverkoopoplossingen. In deze context hebben ROPA en Grimme innovatieve oplossingen ontwikkeld voor hun bieten- en aardappelrooiers.

De "Smart view" van Grimme richt zich op het bewaken van de reinigings- en sorteerprocessen van de aardappelrooiers, zelfs met mensen op de machines of de bestuurder die het systeem gebruikt en er mee communiceert. Het systeem biedt zoomfuncties, vertraagde beelden en aangepaste cameraweergaven op het Multi-Touch scherm, en verbetert op deze manier de controle van het gewasstroom terwijl het overbodig wordt om camera's manueel af te stellen. De "R-Connect" monitor van Ropa richt zich op slimme, volledig geautomatiseerde camerabeelden, van de integraalrooier tot het zogenaamde "R-Connect" internet portaal, dat een management platform biedt. Beelden van de camera die de bieten filmt juist voor de oogst tot het lostapijt zijn beschikbaar op het internet platform, waardoor managers de behandelingskwaliteit van de integraalrooier kunnen bewaken. Er worden ook machinegegevens en werkopdrachten weergegeven, zodat managers de bestuurders vanop afstand kunnen bijstaan. Beide producten vormen een eerste stap in de richting van een verdere automatisatie van de rooiers. Doordat het oogstproces van de rooier verder geoptimaliseerd wordt maken deze systemen het ook mogelijk om de verplaatsingskosten voor onderhoudstechniekers te beperken en de logistiek en dus de kwaliteit van de oogst geleverd aan de fabriek verder te verhogen. ●



Contact Vlaanderen
Steven Cremers 0474/113 305



www.mdmindustrie.be

TEBEE

**Machines voor
professionals**

**Breedstrooier
Universeel - Precisie**

**MDM
INDUSTRIE**

083 21 15 78

Smart farming!



Ladies' day

op donderdag 5 december 2019

 facebook.com/Agribex  [@agribexbrussels](https://instagram.com/agribexbrussels)

AGRIBEX 2019

LAND- EN TUINBOUW
VAKBEURS

3 (PRODAY) > 8 DEC 2019
BRUSSELS  EXPO

TICKETING: WWW.AGRIBEX.BE

 **PALM**

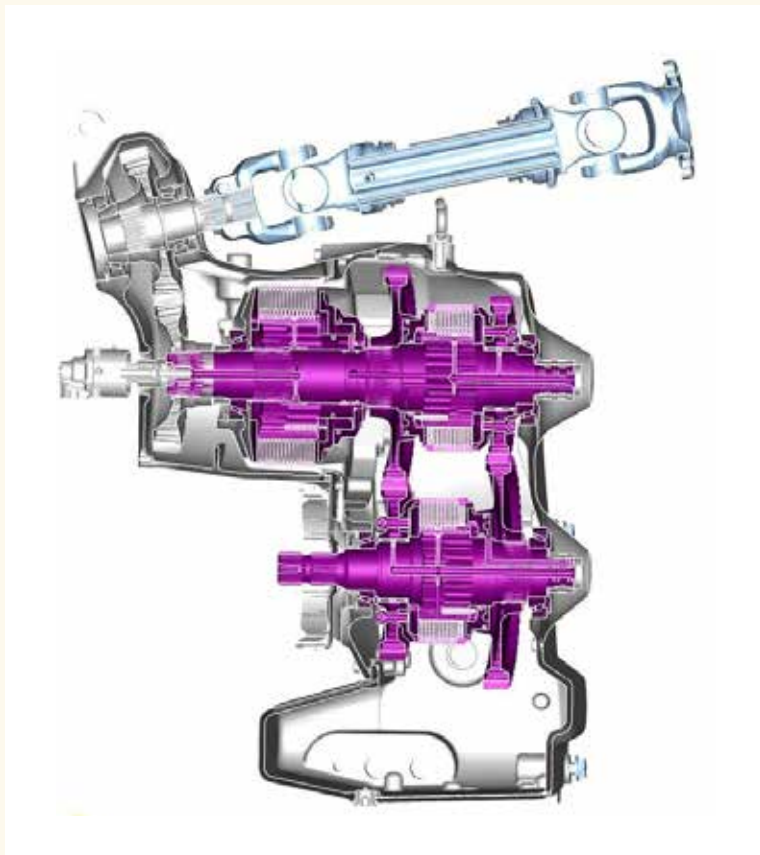
Organisatie

 **fedagrim**

→ Innoverende transmissie voor de HD grootpakpersen van New Holland

Grote persen die hoge dichtheidsballen produceren vereisen een vliegwiel met hoge traagheid en een krachtige geschikte plunjer. Daarom zijn opstart- en beschermingssystemen nodig om te voorkomen dat de trekker stilvalt of dat de aftakas overmatige stress ondergaat wanneer de pers ingeschakeld wordt.

De meest voorkomende oplossing is om een hydraulisch opstartstelsel te gebruiken of om over te schakelen van een 540 omw/min aandrijving naar een 1.000 omw/min aandrijving. CNH en Walterscheid hebben een nieuwe kinematische aandrijving ontwikkeld met geïntegreerde versnellingsbak. Deze gaat naar het gekozen regime van het vliegwiel. Met deze Power Shift-functie kunnen de ontwikkelaars zowel het toerental van het vliegwiel als de verdichtingskracht verhogen terwijl de afmetingen van het vliegwiel en de traagheid niet verhogen. De overgang verloopt via multischijven koppelingen. Een intern gekoppelde meerschijfsrem, ook geïntegreerd in de versnellingsbak, vertraagt de plunjer en stopt deze in de optimale positie voor de volgende start. Het dient ook als noodrem die de plunjer in minder dan acht seconden stopt. Het systeem vermindert ook het risico op brand doordat de rem voor het vliegwiel niet meer in een stoffige omgeving zit. De noodzakelijke service modi worden ook via dit intelligente besturingssysteem geselecteerd. ●



De Combi voor professionals

Met nieuwe highlights!



Nieuw
ISOBUS

Betere prestaties

Geringe druk op de bodem door grotere wielen

Gesloten foliemaagazijn met meer opbergruimte



„Perfect gesneden en zeer stevig geperst,
hierdoor heeft de Göweil combi ons overtuigd”

Ooste Nic met zijn vrouw Marijke,
eigenaar van een G-1 r125 Kombi helemaal tevreden.



Contacteer uw Göweil Dealer
of Dirk Vandemeulebroucke // +32 (0) 472 196775
dirk.vandemeulebroucke@goeweil.be
www.goeweil.com

GÖWEIL BNL

→ iQblue connect van LEMKEN

Dankzij de integratie van het Tractor Implement Management (TIM) in de ISOBUS-standaard kunnen de sensorgegevens van de machine worden gebruikt om de trekker te besturen. Alhoewel talrijke bestaande ISOBUS-machines en tractoren in staat zijn om de benodigde gegevens voor het systeem te verzamelen en te leveren, beschikken ze meestal niet over de hardware en software om de bedieningsfunctie te ondersteunen.

De iQblue Connect is een universele en mobiele module die implementatiefuncties automatiseert via ISOBUS. Het is een eenvoudige en kosteneffectieve manier om TIM-functies te implementeren volgens de nieuwste AEF (Agricultural Industry Electronics Foundation) standaard. Dit betekent dat de componenten van de machine automatisch via de trekker kunnen worden bediend. iQblue

Connect heeft een GPS-ontvanger en maakt gebruik van een mobiele telefoonnetwerk en interfaces met de agrirouter. Daarnaast beschikt het systeem over een eigen mobiele dataverbinding om tools te integreren in digitale documentatie. Het systeem is eenvoudig te gebruiken en de verbinding loopt via een uniforme interface verbinding met automatische herkenning van het werktuig. De module kan

worden aangevuld met andere installatie kits ontwikkeld voor specifieke werktuigen waardoor gebruikers ook de functies van mechanisch gestuurde machines kunnen automatiseren. Dankzij actuatoren kan iQblue Connect ook later op bestaande machines worden opgebouwd. ●



STOP MET VERONDERSTELLEN. METEN IS WETEN.

- Tijdens de oogst ken je al de voedingswaarde in je maïs- of gras-kuil dankzij de NIR-sensor.
- De snijlengte wordt automatisch aangepast aan het drogestofgehalte.
- Pas de juiste dosis mengmest toe zoals je minerale meststof strooit met een meststofstrooier met Manure Sensing.

**BESTEL NU UW
HAKSELAAR**

en krijg uw Harvestlab-sensor
met Manure Sensing
aan slechts

€1*



JOHN DEERE

NOTHING RUNS LIKE A DEERE

* Geldig tot en met 27 december 2019 bij aankoop van een nieuwe John Deere MY20 hakselaar .



COFABEL®

info@cofabel.be - www.JohnDeere.be

Peperstraat 4A
B-3071 Erps-Kwerps
Tel. : 027 594 093

Rue de Villers 34
B-4520 Vinalmont
Tel. : 085 616 200

Hille-Zuid 2
B-8750 Zwevezele
Tel. : 051 747 843

→ **Systeem om touw automatisch te verwijderen op de Premos pelletpers van Krone**

Graan, koolzaad en maïsstro zijn gewilde grondstoffen in de landbouw en industrie. Stro kan worden verhandeld als pellets, verbrijzeld stro of strobalen. Het geoogste stro wordt verpakt in vierkante balen van verschillende groottes, die moeten worden afgebroken voordat ze in pellets worden omgezet, bijvoorbeeld. Het probleem hier is dat de touwen eerst moet worden verwijderd, een vervelende en handmatige werk in een stoffige omgeving.

Het automatische touwverwijderingssysteem dat wordt gebruikt op de Premos pelletpers in stationaire modus snijdt het touw automatisch, verwijdert deze uit de bal, wikkelt deze en plaatst ze vervolgens in een container in een geautomatiseerde volgorde. In de eerste stap snijdt een driehoekig mes de touwen aan de onderkant van de bal, terwijl een hark bovenop deze oppikt en op een hydraulische spoel sleept. Als deze draait, worden de touwen gewikkeld en plaatst de spoel ze vervolgens in een container. De automatische sequentie kan op afstand onderbroken worden door de gebruiker. Het systeem biedt een aanzienlijke verbetering op het gebied van arbeidsveiligheid, comfort voor de machinist, gebruiksgemak en productiviteit. ●



→ **Dino – autonome robot en nauwkeurige controller voor onkruid**

De grootste uitdaging bij mechanisch wieden is het verwijderen van onkruid uit de geteelde rijen. In de biologische landbouw worden deze onkruiden handmatig verwijderd, wat heel wat tijd vergt.



De Dino robot, in combinatie met de nauwkeurige controller voor onkruid, is de eerste autonome machine voor mechanische onkruidbestrijding in sla. De machine lokaliseert sla en activeert twee messen die onkruid in de ruimte tussen twee koppen sla snijden. De controller maakt ook een digitale kaart aan die vervolgens gebruikt wordt voor het oogsten. Deze technologie verlaagt de kosten voor het manueel afvoeren van onkruid. De Dino robot, in combinatie met de nauwkeurige controller voor onkruid, is een lichtere optie dan de bestaande wiedoelstellingen opgebouwd op een tractor, waardoor verdichting beperkt blijft en een uitgebreide betrouwbaarheid wordt verzekerd. ●

→ Beheersysteem voor de balenpersen op een T7 tractor van New Holland

Grote vierkante balenpersen maken het mogelijk om, vanwege de hoge dichtheid van de balen, de opslagcapaciteit van het veevoer te vergroten. Ze zijn daarom van groot belang in de landbouw. Vanwege de hoge traagheidsbelasting en druk, induceren deze grote balenpersen trillingen die de tractorcabine onderwerpen aan zeer ongemakkelijke en sterke schommelbewegingen, waardoor de tractorbestuurder op de proef wordt gezet.

Om deze schommelbewegingen te verminderen, kan een "pers"-modus worden geselecteerd op de New Holland T7-tractoren. Dit verandert de coördinatie van de voorasvering alsook de motorparameters. Dit voorkomt dan de oscillatie van de combinatie tractor en pers met een aanzienlijke verlaging van de trillingsbelasting als gevolg. Voor dit doel is geen extra uitrusting nodig. Dit geïntegreerde tractor systeem is compatibel met de balenpersen van alle fabrikanten... ●







→ Verhoogde efficiëntie voor de grotere John Deere maaidorsers

In vergelijking met de gewone schuddermachines is de verbetering van de prestaties van de krachtigere rotormachines beperkt door de grootte van de machine. Om de prestaties verder te verhogen moet het beschikbare volume efficiënter worden gebruikt en het ontwerp van de machine moet worden geoptimaliseerd. Dit heeft niet alleen betrekking tot de aandrijfcomponenten, maar ook alle andere componenten, van de invoer tot de strohakselaar.

Tijdens de ontwikkeling van de nieuwe maai-dorser met dubbele axiale rotor heeft John Deere niet alleen de dors- en afscheidings-componenten onder de loep genomen, maar ook alle andere componenten die een invloed kunnen hebben op de prestaties. Het doel van het ontwerp was om continu te kunnen

presteren, waarbij de machineinstellingen zo veel mogelijk ongewijzigd blijven, ook in moeilijker oogstomstandigheden. Dit omvat een gloednieuw aandrijfconcept op basis van een riem waarmee de transportbreedte beperkt blijft tot 3,5 m met een invoerbreedte van 1,72 m en met banden

van 710 mm vooraan. Het dors- en afscheidingsconcept met dubbele axiale rotor is ontworpen om prestaties maar ook hun stabiliteit te optimaliseren. De strohakselaar werd ook onder de loep genomen, door de gebruikelijke schuine schoepen te vervangen door zogenaamde "gedekte" schoepen. ●

ADVANTAGE SERIES

Geniet van onze voordelige prijzen op onze **serieproductie...**

JOSKIN
joskin.com





→ MultiRate doseersysteem van RAUCH

Met het MultiRate doseersysteem voor pneumatische strooiers van Rauch worden de doseerunits voor elke kunstmestuitgang elektronisch en onafhankelijk ingesteld.

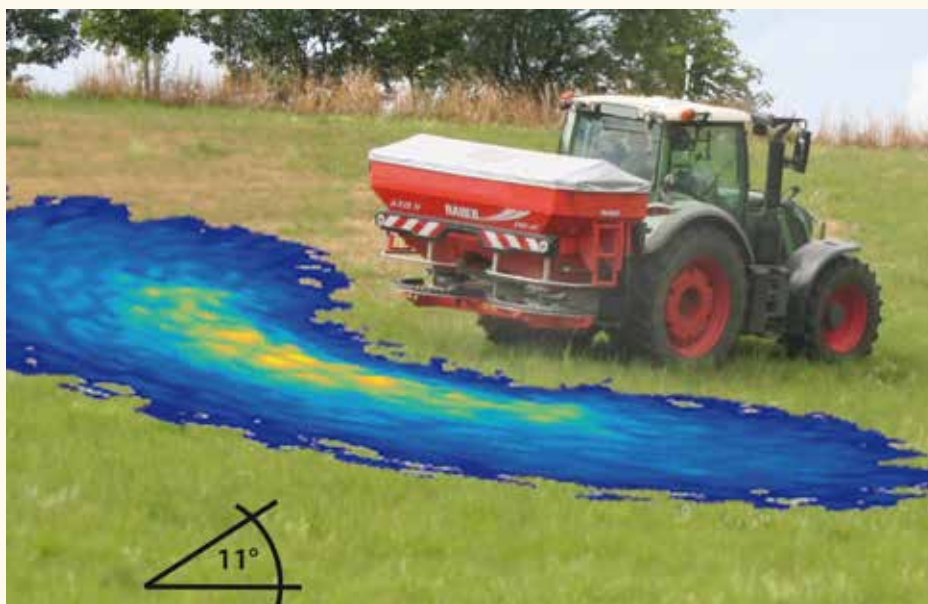
De 48 volt elektrische aandrijving maakt extreem korte insteltijden mogelijk, en dus een snelle variatie in de hoeveelheid meststoffen die wordt toegepast tijdens het rijden. Afhankelijk van het perceel kan de toepassing van kunstmest worden gewijzigd in 1,2 m brede stroken, wat leidt tot een ruimtelijke resolutie die aanzienlijk hoger is dan de mogelijkheden die in het verleden werden aangeboden. Voor

een bemestingsbeurt volgens een toepassingskaart worden de gespecificeerde waarden preciezer toegepast en wordt de over- en onderdosering sterk verminderd op de randen en in de bochten. Het grensstrooien kan ook worden geoptimaliseerd door de hoeveelheid meststof aan de buitenopening aan te passen en een deflector te gebruiken. Met het MultiRate doseersysteem is het

daarom mogelijk om de meststoffen veiliger toe te passen; het gewas kan worden bemest volgens de behoeften en de hoeveelheid voedingsstoffen gevonden in het oppervlaktewater kan worden verlaagd. Bovendien kunnen, zelfs bij grote werkbreedtes tot 36 meter, kleine gebieden van ecologisch belang binnen een veld specifiek worden uitgesloten van bemesting. ●

→ HillControl beheersysteem van RAUCH

Het HillControl besturingssysteem van Rauch is een software die de nauwkeurigheid van verdeling verbetert bij het openspreiden van meststoffen, vooral op ongelijk terrein. Het werkt in combinatie met een hoek- en snelheidssensor voor de schijven waardoor het valpunt, de snelheid van de schijf en de hoeveelheid meststoffen aangepast wordt. Hierdoor worden de afstand en de toepassingsrichting van de meststoffenkorrels gewijzigd tijdens het strooien met een gecontroleerde afstelling van het valpunt, waardoor de vervorming van het toepassingsmodel wordt gecorrigeerd. Het HillControl besturingssysteem verbetert de nauwkeurigheid van de verdeling bij het gebruik van strooiers met dubbele schijven, vooral op hellend terrein. Over- onderdoering worden ook verminderd bij het rijden op heuvels of dalen. ●



It's Fendt. Omdat wij verstand van landbouw hebben.

FENDT

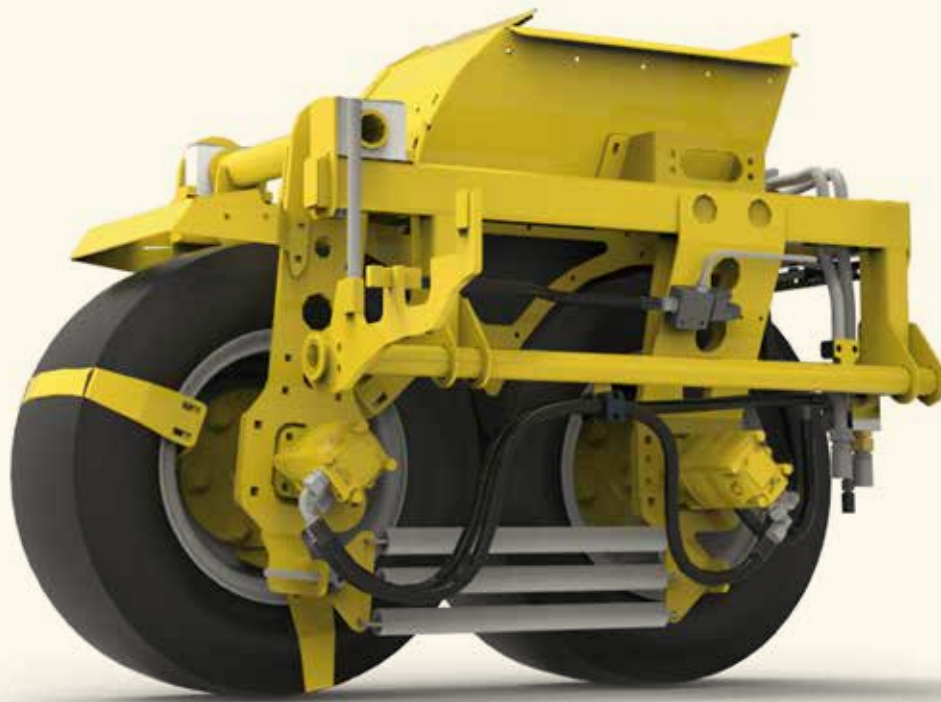
fendt.com | Fendt is a worldwide brand of AGCO.



HH agri
HILAIRE VAN DER HAEGHE



agrimadis



→ Potato squeezer van ROPA

Aardappel hergroei komt steeds vaker voor in het volgende gewas en is een complex probleem, vooral omdat vorstperioden steeds zeldzamer worden in tijden van opwarming. De nieuwe aardappelkneuzer is het eerste systeem dat twee banden met hydraulische aandrijving gebruikt die op verschillende snelheden draaien, waarbij de aardappelen die tussen

beide passeren beschadigd worden. Eén van de banden is voorzien van hoekmessen die grote knollen in stukjes snijden voordat ze worden geplet. Het gecombineerde gebruik van messen en banden maakt de kneuzer zeer efficiënt, omdat de smalle ruimte niet breder wordt en de grote knollen altijd gekneusd worden. Om betrouwbare prestaties en een zeer stille werking te waarborgen is

de unit uitgerust met een veerbescherming tegen stootschade en kunnen afzonderlijke toerentallen gebruikt worden. De nieuwe kneuzer beschadigt de knollen gesorteerd door de sorteersers of de machine, waardoor het potentieel voor overleving en groei in het veld wordt geminimaliseerd. De kneuzer is een eenheid die kan worden aangepast op de modulaire aardappelrooiers van Ropa. ●

→ NPK sensor van Samson Agro

Vanwege de steeds strengere wettelijke vereisten voor de precieze toepassing van vloeibare organische meststoffen, biedt een nauwkeurige analyse van de componenten die essentieel zijn voor de meststoftoediening een belangrijke rol. In aanvulling op de bemonstering, die vervolgens moet worden onderworpen aan een natte chemische analyse, worden infrarood sensoren (NIRS) momenteel gebruikt om het gehalte aan nutriënten van de drijfmest in te schatten. Samson stelt voor het eerst een systeem voor om het stikstof-, fosfor- en potasgehalte te bepalen op basis van een sensor met nucleaire magnetische resonantie (NMR). Daardoor is het mogelijk om drijfmest eenvoudig te analyseren zonder het systeem voorturend te kalibreren. ●



→ WideLining systeem van Väderstad

De rijsporen in rijgewassen maken het mogelijk om alle spuitmachines en drijfmesttanken die meestal worden gebruikt met bredere banden eenvoudig toe te passen, en rekening houdend met een betere bescherming van de bodem. In de praktijk is dit echter over het algemeen niet mogelijk, omdat de typische rijbreedte slechts 75 cm is. Bestaande oplossingen voor het creëren van bredere rijsporen

omvatten ofwel volledig verschillende rijbreedten of de sluiting van individuele zaairijen, mechanisch of hydraulisch. Het WideLining systeem van Väderstad is het eerste systeem dat een rijpoor toepast zonder afzonderlijke rijen te sluiten op een precisiezaaimachine. In plaats daarvan ontstaat er met dit systeem een spoor met een breedte van 105 cm door de zaairijen automatisch te verschuiven zonder ze te

sluiten. Op deze manier past het systeem rijsporen toe die breed zijn om drijfmesttanken door te laten zonder de zaaidichtheid aan te passen of het opbrengstpotentieel te verminderen. De drie zaairijen die zich achter de tractor bevinden verschuiven hydraulisch door van 75 cm tot 60 cm, waardoor er een rijspoor ontstaat zonder dat de zaaidichtheid toeneemt bij de nabijgelegen zaairijen, bij een maximale snelheid van 12 km/u of meer.. ●



Easy Drill

- Ploegloos zaaien, direct zaaien, zaaien in groenbemesters
- Tot 250Kg druk / schijf ■ 3,4 of 6 m.
- Zaaien van 3 producten, 3 dosissen, aan 2 verschillende dieptes



Maxi Drill

- Zaaië combinaties voor snel werk
- Zaaien van 3 producten, 3 dosissen, aan 2 verschillende dieptes
- Van 12>18 Km/u ■ 3,4 of 6m.
- 120Kg druk / schijf



STEVEN CREMERS
0032 474 113 305
www.cre-agri.com

6

6 Redenen om te adverteren in Landbouw-service Magazine



- ① Landbouw-Service Magazine is het tijdschrift van de Nationale Centrale Landbouw-Service: beroepsvereniging van alle dienstenleveranciers aan de landbouw en loonwerkers.
- ② Het vergroten van de bekendheid van uw bestaande producten en merken.
- ③ Het presenteren van uw innovaties.
- ④ Via Landbouw-Service Magazine bereikt u een publiek dat commercieel interessant is: onze lezers zijn bedrijfsleiders, directieleden en ondernemers die professioneel actief zijn als loonwerker, aannemers van land- en tuinbouwwerken of toeleveranciers van de landbouwsector.
- ⑤ Adverteren in Landbouw-Service Magazine is goed voor uw zichtbaarheid en imago.
- ⑥ U bereikt de Belgische loonwerkers en dienstenleveranciers aan de landbouw.

Jouw mensenzaken in goede handen.



Je wil hoger op met je zaak. Dat kan alleen met medewerkers die goed in hun vel zitten. Tegelijkertijd wil je ook op administratief vlak geen steek laten vallen. Als vertrouwde compagnon de route staat Liantis je hierin bij met advies en concrete oplossingen, voor alles wat met je mensen te maken heeft. We zetten je wettelijke verplichtingen om in investeringen die renderen. We laten je hr-beleid op wielmpjes lopen en geven je team alle kansen om uit te blinken. Zo krijg jij de nodige houvast om te groeien.

Ontdek op liantis.be/houvast
wat we voor jou en je medewerkers kunnen betekenen.

samen werkt.

liantis