

**Paritair Comité voor de ondernemingen  
van de technische land- en  
tuinbouwwerken**

**Collectieve arbeidsovereenkomst  
van 18 januari 2012  
Tot wijziging en vervanging  
van de collectieve arbeidsovereenkomst  
van 7 december 2007  
tot vaststelling van de  
loon- en arbeidsvoorwaarden**

**Hoofdstuk I : Toepassingsgebied**

Art. 1.

§1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werknemers van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de ondernemingen van technische land- en tuinbouwwerken.

§2. Onder 'werknemers' wordt verstaan: de arbeiders en arbeidsters.

**Hoofdstuk II:  
Omschrijving van de categorieën**

Art. 2.

Categorie 1 - Dit is de categorie waar ongeschoolden zonder ervaring starten.

1 A - De tijdelijke werknemers die enkel bijspringen 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 op afgestemd op de toegepaste lonen voor seizoensarbeid in de landbouwsector.

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

Categorie 2. – Hiertoe behoren de

**Commission paritaire pour les entreprises  
des travaux techniques agricoles et  
horticoles**

**Convention collective de travail  
du 18 janvier 2012  
Modifiant et remplaçant  
la convention collective de travail  
du 7 décembre 2007  
fixant les conditions de salaires et de travail**

**Chapitre I: Champ d'application**

Art. 1<sup>er</sup>

§2. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour les entreprises de travaux techniques agricoles et horticoles.

§2. Par 'travailleurs' on entend : les ouvriers et les ouvrières.

**Chapitre II:  
Description des catégories**

Art. 2.

Catégorie 1. – Il s'agit de la catégorie dans laquelle débutent les travailleurs non qualifiés sans expérience.

1 A - Les travailleurs temporaires qui viennent seulement en aide lors des périodes de forte activité, qui travaillent sur base de contrats journaliers écrits et qui sont déclarés via la Dimona. Ces travailleurs travaillent 25 jours au maximum sur base annuelle dans le secteur. Le salaire est adapté aux salaires d'application pour les travailleurs saisonniers dans le secteur de l'agriculture.

1 B – Les travailleurs nouvellement engagés sans qualification et sans expérience, ainsi que les travailleurs qui ne ressortent pas sous la catégorie 1A.

Catégorie 2 - Appartiennent à cette

basismedewerkers 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, mecaniciens ...

Categorie 4 – Tot deze categorie behoren de werknemers die rechtstreeks ressorteren onder de verantwoordelijken categorie 5 en die 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 aan andere werknemers.

### Hoofdstuk III : minimumuurlonen

Art. 3.

De volgende minimumuurlonen van de in artikel 1. bedoelde werknemers gelden op 1

catégorie les collaborateurs de base possédant au moins une année d'expérience. Ils exercent leur métier sous la responsabilité d'un chef d'équipe ou du dirigeant d'entreprise qui en assume la responsabilité finale. Ils ne sont pas polyvalents et exécutent toujours la même fonction.

Catégorie 3 - Appartiennent à cette catégorie les travailleurs suivants :

- les ouvriers qui exercent des fonctions techniques ;
- les ouvriers qui font preuve d'une certaine polyvalence en ce qui concerne la conduite des machines et la mécanisation.

Appartiennent par exemple à la catégorie 3 : les chauffeurs polyvalents, les mécaniciens, ...

Catégorie 4 - Appartiennent à cette catégorie les travailleurs qui sont directement sous les responsables de la catégorie 5 et qui sont eux-mêmes également amenés à diriger. Appartiennent également à la catégorie 4 : les travailleurs qui, de par la nature des produits avec lesquels ils travaillent (par exemple des substances à pulvériser, ...) portent une lourde responsabilité vis-à-vis de leurs collègues d'une part et des produits agricoles d'autre part.

Catégorie 5 - Appartiennent à cette catégorie les responsables. Ces travailleurs peuvent travailler de façon entièrement autonome. Ils travaillent directement sous la direction de l'entreprise et assument la responsabilité finale des missions. Cela implique qu'ils doivent diriger d'autres travailleurs.

### Chapitre III: Salaires horaires minima

Art. 3.

Les salaires horaires minimums des travailleurs visés à l'article 1d. sont fixés

januari na toepassing van de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 januari 2012 betreffende de loonprogrammatie 2011-2012 en na koppeling aan het indexcijfer van de consumptieprijzen, overeenkomstig de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst van 8 januari 2002, gesloten in het Paritair Comité voor de ondernemingen van de technische land- en tuinbouwwerken, tot koppeling van de lonen en vergoedingen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 14 maart 2003, bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad van 23 mei 2003.

- Categorie 1 A : 8,29 EUR
- Categorie 1 B : 10,13 EUR
- Categorie 2: 10,63 EUR
- Categorie 3: 11,18 EUR
- Categorie 4: 12,31 EUR
- Categorie 5: 13,51 EUR

De lonen gelden voor een maximum wekelijkse arbeidsduur van 38 uren.

#### Hoofdstuk IV: Anciënniteitstoeslag

Art. 4.

De werkgever is ertoe gehouden een anciënniteitstoeslag te betalen aan de werknemers.

Deze toeslag is per 1 januari 2012 als volgt vastgesteld:

aantal jaren anciënniteit in de onderneming:	toeslag per uur
Van 1 tot 5 jaar:	+0,03EUR
van 5 tot 10 jaar:	+0,05EUR
van 10 tot 15 jaar:	+0,15EUR
van 15 tot 20 jaar:	+0,25EUR
meer dan 20 jaar:	+0,38EUR

#### Hoofdstuk V : Vergoedingen

Art. 5.

De werkgever is ertoe gehouden aan de werknemers op verplaatsing de kost te

comme suit au 1<sup>er</sup> janvier 2012 après l'application des dispositions de la convention collective du 18 janvier 2012 et après le rattachement à l'indice des prix à la consommation conformément aux dispositions de la convention collective de travail du 8 janvier 2002, conclue au sein de la Commission paritaire pour les entreprises de travaux techniques agricoles et horticoles, liant les salaires et indemnités à l'indice des prix à la consommation, rendue obligatoire par l'Arrêt royal du 14 mars 2003, apparu dans le Moniteur belge du 23 mai 2003

- Catégorie 1 A : 8,29 EUR
- Catégorie 1 B : 10,13 EUR
- Catégorie 2: 10,63 EUR
- Catégorie 3: 11,18 EUR
- Catégorie 4: 12,31 EUR
- Catégorie 5: 13,51 EUR

Les salaires valent pour une durée hebdomadaire maximum de travail de 38 heures.

#### Chapitre IV : La prime d'ancienneté

Art. 4.

L'employeur est tenu de payer une prime d'ancienneté aux travailleurs.

Cette prime défini comme suit à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012:

années d'ancienneté dans l'entreprise:	prime par heure
de 1 à 5 ans:	+0,03EUR
de 5 à 10 ans:	+0,05EUR
de 10 à 15 ans:	+0,15EUR
de 15 à 20 ans:	+0,25EUR
plus de 20 ans:	+0,38EUR

#### Chapitre V : Indemnités

Art. 5.

L'employeur est tenu de fournir la nourriture aux travailleurs en déplacement.

verstrekken.

Wanneer de werkgever werkelijk in de onmogelijkheid is de kost te verstrekken, is de werkgever een dagelijkse vergoeding van 15,07 te indexeren euro verschuldigd aan de werknemer (bedrag op 01.01.2012).

Art. 6.

De werkgever is ertoe gehouden aan de werknemers op verplaatsing behoorlijke huisvesting te voorzien.

Wanneer de werkgever in de onmogelijkheid is huisvesting te verschaffen, is hij aan de werknemer een vergoeding voor huisvesting verschuldigd van 15,07 euro per nacht (bedrag geldig op 01.01.2012) .

Art. 7.

De werklieden op verplaatsing hebben recht op een scheidingsvergoeding van 8,16 euro per verplichte overnachting (bedrag geldig op 01.01.2012).

Art. 8.

Voor de berekening van het loon worden al de uren in aanmerking genomen waarin de werklieden ter beschikking staan van de werkgever, mits aftrek van de duur der schafttijden.

#### Hoofdstuk VI : Minimum weekloon

Art. 9.

Een minimum weekloon, gelijk aan het gemiddeld loon verdiend gedurende de voorgaande twee weken, dat niet minder mag bedragen dan het loon dan het loon voor het van kracht zijnde aantal wekelijkse arbeidsuren, is gewaarborgd aan de werknemers.

Het minimum weekloon wordt aan de werknemers gewaarborgd voor elke week tijdens dewelke zij niet meer dan één dag onvrijwillig werkloos zijn.

#### Hoofdstuk VII : Reiskosten

Art. 10.

Lorsque l'employeur est effectivement dans l'impossibilité de fournir la nourriture, une indemnité journalière de 15,07 euro est payée à ces travailleurs (montant valable au 01.01.2012)

Art. 6.

L'employeur est tenu de fournir aux travailleurs en déplacement un logement décent.

Lorsque l'employeur est dans l'impossibilité de fournir le logement, il doit payer une indemnité de logement de 15,07 euro par nuit (montant valable au 01.01.2012).

Art. 7.

Les ouvriers en déplacement ont droit à une prime de séparation égale à 8,16 euro par nuitée obligatoire(montant valable au 01.01.2012).

Art. 8.

Pour le calcul du salaire toutes les heures pendant lesquelles les ouvriers sont au service de l'employeur sont prises en considération en déduisant la durée des repas.

#### Chapitre VI : Salaire minimum hebdomadaire

Art. 9.

Un salaire minimum hebdomadaire, égal au salaire moyen gagné pendant les deux semaines précédentes, qui ne peut être inférieur au salaire pour le nombre d'heures de travail hebdomadaire en vigueur, est garanti aux travailleurs.

Le salaire minimum hebdomadaire est garanti aux ouvriers pour chaque semaine pendant laquelle ils ne comptent pas plus d'un jour de chômage involontaire.

#### Chapitre VII : Frais de voyage

Art. 10.

De werkgever is ertoe gehouden aan de werklieden op verplaatsing alle reiskosten terug te betalen, behalve wanneer hij zelf voor de verplaatsing instaat.

Deze reiskosten worden terugbetaald a rato de prijs van een vervoersbewijs in 2<sup>e</sup> klasse, bekendgemaakt in de in voege zijnde officiële reisgids van de Nationale Maatschappij der Belgische Spoorwegen.

Art.11.

De bijkomende reiskosten, voortvloeiend uit de verplaatsing van de bedrijvigheid van de onderneming, worden aan de werknemers terugbetaald volgens de tarieven van de reizen in 2e klasse, bekendgemaakt in de in voege zijnde officiële reisgids van de Nationale Maatschappij der Belgische Spoorwegen.

#### Hoofdstuk VIII :

Art. 12.

Voor arbeid verricht tussen 22 uur en 6 uur (23 uur en 7 uur in de zomereuuregeling), is de werkgever verplicht de betrokken werknemers een toeslag van 20% op het loon te betalen.

Art. 13.

De werkhervatting mag voor de werknemers die nachtwerk hebben verricht slechts volgen na een rustperiode van minstens acht uren wanneer dit nachtwerk zich uitzonderlijk voordoet en geen vastgesteld arbeidsstelsel is.

#### Hoofdstuk IX:

##### Koppeling van de lonen en vergoedingen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen

Art. 14

Het minimumuurloon en de vergoedingen vastgesteld bij de artikelen 5 tot en met 7, evenals de werkelijk betaalde lonen en vergoedingen worden gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijzen, overeenkomstig de bepalingen van de

Sauf lorsqu'il se charge lui-même du déplacement, l'employeur est tenu de rembourser tous les frais de voyage des ouvriers en déplacement.

Ce remboursement s'effectue selon les tarifs publiés à l'indicateur officiel de la Société nationale des Chemins de fer belges en vigueur pour les voyages en 2e classe.

Art.11.

Les frais supplémentaires de voyage résultant du déplacement de l'activité de l'entreprise, sont remboursés aux ouvriers selon les tarifs publiés à l'indicateur officiel de la Société nationale des Chemins de fer belges en vigueur pour les voyages en 2e classe.

#### Chapitre VIII : Travail de nuit

Art. 12.

Pour le travail effectué entre 22 heures et 6 heures (23 heures et 7 heures en horaire d'été), l'employeur est tenu de payer aux travailleurs intéressés un supplément de 20 du salaire.

Art. 13.

La reprise du travail n'est permise aux travailleurs qui ont effectué des prestations de nuit qu'après une période de repos de huit heures au moins si ce travail de nuit ne se produit qu'exceptionnellement et n'est pas un régime de travail habituel.

#### Chapitre IX :

##### Rattachement des salaires et indemnités

##### à l'indice des prix à la consommation

Art. 14

Le salaire horaire minimum et les indemnités fixés aux articles 5 à 7 y compris, ainsi que les salaires et indemnités réellement payés sont rattachés à l'indice des prix à la consommation conformément aux dispositions de la convention collective

collectieve arbeidsovereenkomst, blijven de gunstiger loon- en arbeidsvoorwaarden, voorzien bij particuliere akkoorden gesloten op het van de onderneming behouden.

#### Hoofdstuk XI : Geldigheid

##### Art. 16.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2011 en is gesloten voor onbepaalde duur. Zij vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 7 december 2007 betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden, overeenkomst geregistreerd op 31 januari 2008 onder het nummer 86643/CO/132, algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 9 september 2008 (*B.S. 07.01.2009*) Zij kan door van de ondertekenende partijen worden opgezegd een opzegging van ten drie betekend bij een ter post aangetekende gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de ondernemingen van technische land- en tuinbouwwerken

convention collective de travail, les conditions de salaires et de travail plus favorables prévues par des accords particuliers conclus au niveau de l'entreprise sont maintenues.

#### Chapitre XI : Validité

##### Art. 16.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2012 et est conclue pour une durée indéterminée. Elle remplace la convention collective de travail du 7 décembre 2007 concernant les conditions de salaire et de travail, convention enregistrée le 31 janvier 2008 sous le numéro 86643/CO/132, rendue obligatoire par Arrêté royal du 9 septembre 2008 (*M.B. 07.01.2009*). Elle peut être dénoncée par l'une des parties signataires moyennant un préavis d' au moins trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Commission paritaire pour les entreprises de travaux techniques agricoles et horticoles.