

## COMMISSION PARITAIRE POUR LES ENTREPRISES HORTICOLES

### **CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 30 AVRIL 1999 RELATIVE A LA MARGE SALARIALE POUR LE SECTEUR DES ENTREPRISES HORTICOLES**

Vu l'accord interprofessionnel du 8 décembre 1998 et compte tenu de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité fixant pour les années 1999 et 2000 la marge maximale pour l'évolution du coût salarial, les parties signataires ont conclu la présente convention collective de travail.

#### **Art. 1**

Les dispositions de la présente convention collective de travail s'appliquent aux employeurs qui **ressortissent** au champ de compétence de la Commission Paritaire pour les entreprises horticoles et aux travailleurs et travailleuses réguliers qu'ils occupent, à l'exception des travailleurs et travailleuses visés à l'article 8bis de l'A.R. du 28 novembre 1969.

#### **Art. 2**

Les parties signataires constatent qu'en exécution de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité, les partenaires sociaux au niveau interprofessionnel ont fixé la marge maximale pour l'évolution du coût salarial pour la période 1999-2000 à 5,9 %.

#### **Art. 3**

Les parties signataires ont estimé que l'évolution du coût salarial dû à l'application du mécanisme d'indexation sectoriel s'élèvera pour la période 1999-2000 à 3 %.  
Pour ce faire ils se sont basés sur les indexations pour les années 1997 et 1998.

#### **Art 4**

Les parties signataires prévoient pour les années 1999 et 2000 un effort global pour les groupes à risques de

- 0,15 % pour toutes les entreprises ressortissant à la Commission Paritaire pour les entreprises horticoles, à l'exception des entreprises dont l'activité principale consiste dans l'implantation et l'entretien de parcs et jardins;
- et de
- 0,20 % pour les entreprises dont l'activité principale consiste dans l'implantation et l'entretien de parcs et jardins.

Des conventions collectives de travail particulières seront conclues à ce sujet. Cet effort vise également les chômeurs à qui s'applique le plan d'accompagnement.

Il s'agit ici de conventions collectives de travail prévoyant une prorogation de l'effort déjà fait en 1997 et 1998, de façon qu'il ne faut pas imputer cet effort sur la marge globale pour l'évolution du coût salarial.

NEEPLCING-DÉPÔT | REGISTR.-ENREGISTR.  
23 -06- 1999 | 26 -07- 1999

51610/6/145

#### Art. 5

Les parties signataires ont conclu pour les années 1999 et 2000 une convention collective de travail en application de laquelle les travailleurs peuvent participer, pendant les heures de travail, à des formations socio-économiques, professionnelles et relatives à la sécurité et l'hygiène sur le lieu de travail.

Cette formation est financée par une cotisation patronale de

- 0,20 % pour toutes les entreprises ressortissant à la Commission Paritaire pour les entreprises horticoles, à l'exception des entreprises dont l'activité principale consiste dans l'implantation et l'**entretien** de parcs et jardins;

et de

- 0,30 % pour les entreprises dont l'activité principale consiste dans l'implantation et l'entretien de parcs et jardins.

Le coût salarial supporté par l'**employeur** lors de cette formation sera remboursé suivant les modalités fixées respectivement par le Fonds Social et de Garantie pour les entreprises horticoles et le Fonds Social pour l'implantation et l'entretien de parcs et jardins.

L'effort supplémentaire prévu pour ces initiatives de formation, notamment 0,10 % pour toutes les entreprises ressortissant à la Commission Paritaire pour les entreprises horticoles, à l'exception des entreprises dont l'activité principale consiste dans l'implantation et l'entretien de parcs et jardins; et 0,20 % pour les entreprises dont l'activité principale consiste dans l'implantation et l'**entretien** de parcs et **jardins**, est imputé sur la marge maximale pour l'évolution du coût salarial.

#### Art. 6

Les parties signataires ont conclu une convention collective de travail pour le secteur des entreprises horticoles adaptant la réglementation en vigueur relative à la prime syndicale.

A partir de l'année 2000 l'avantage social pour les syndiqués est porté à 3.700 FB. pour toutes les entreprises ressortissant à la Commission Paritaire pour les entreprises horticoles, à l'exception des entreprises dont l'activité principale consiste dans l'implantation et l'entretien de parcs et jardins.

Pour les entreprises dont l'activité principale consiste dans l'implantation et l'entretien de parcs et jardins la prime syndicale est portée en 1999 à 15 FB par jour (soit 3.750 FB) et à 16 FB par jour (soit 4.000 FB) en 2000.

A ce sujet on ne prévoit pas d'adaptation des cotisations patronales à l'ONSS, de façon qu'une imputation sur la marge globale pour l'évolution du coût salarial ne s'impose pas.

#### Art. 7

Les parties signataires ont établi une réglementation en application de laquelle il est prévu une indemnité de sécurité d'existence complémentaire lors d'une période ininterrompue d'incapacité de travail d'au moins quatre mois. Cette indemnité est octroyée pendant un certain nombre de semaines, en fonction de l'ancienneté du travailleur dans l'**entreprise**.

L'**indemnité** de sécurité d'existence complémentaire de 200 FB par jour est liquidée par respectivement, le Fonds Social et de Garantie pour les entreprises horticoles, et le Fonds Social pour l'implantation et l'entretien de parcs et jardins.

Il n'est pas prévu de cotisation patronale spécifique supplémentaire à ce **sujet**, de façon qu'une imputation sur la marge globale pour l'évolution du coût salarial ne s'impose pas.

#### Art. 8

Les parties signataires ont conclu une convention collective de travail en application de laquelle le délai de préavis à observer par l'employeur, sauf dans le cas de la prépension conventionnelle, est adapté en tenant compte de la recommandation faite à ce sujet par les partenaires sociaux dans l'accord interprofessionnel du 8 décembre 1998.

De plus, il a été conclu, pour les entreprises dont l'activité principale consiste dans l'implantation et l'entretien de parcs et jardins, une convention collective de travail prévoyant dans certains cas la prise en charge par l'employeur d'un jour de carence unique par année civile pour les travailleurs ayant une ancienneté d'au moins 15 ans.

Les nouvelles réglementations mentionnées ci-dessus ont un impact sur le coût salarial des entreprises ressortissant au champ d'application des conventions collectives de travail respectives.

#### Art. 9

Pour les entreprises dont l'activité principale consiste dans l'implantation et l'entretien de parcs et jardins, la prime de fidélité est portée à 7 % pour les travailleurs ayant au moins 5 ans d'ancienneté. La cotisation patronale reste pourtant inchangée.

Pour les autres entreprises qui ressortissent au champ de compétence de la Commission Paritaire pour les entreprises horticoles, la prime de fin d'année est payée, à partir de l'an 2000, par le biais du Fonds Social et de Garantie pour les entreprises horticoles. A ce sujet on prévoit une cotisation de financement que les employeurs verseront à l'ONSS.

#### Art. 10

Pour la période 1999-2000 les parties signataires ont convenu que:

- pour les entreprises dont l'activité principale ne consiste **pas** dans l'entretien de parcs et jardins, les salaires sont majorés, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2000, de 2,56 % et cela avant l'indexation. Les six jours de compensation payés qui existent jusques et y compris le 31 décembre 1999 sont, au choix de l'employeur individuel, ou bien convertis en jours non payés ou bien la durée de travail hebdomadaire normale est réduite à 39 heures.
- pour les entreprises dont l'activité principale consiste dans l'implantation et l'entretien de parcs et jardins il est prévu la possibilité, pour les employeurs occupant moins de 10 travailleurs, de convertir les jours de compensation payés en un salaire majoré (+ 2,56 %) à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2000 et cela avant l'indexation.  
Pour ces entreprises la durée de travail hebdomadaire normale est fixée à 39 heures.  
A ce sujet, le choix doit être fait au plus tard le 1<sup>er</sup> octobre 1999.

#### Art. 11

Pour ce qui concerne les adaptations du pouvoir d'achat réelles, il est prévu pour la période 1999-2000 et pour les travailleurs réguliers ce qui suit:

- pour les entreprises dont l'activité principale consiste dans l'implantation et l'entretien de parcs et jardins, les salaires minimum et réels sont majorés de 2 **FB/h.** au 1<sup>er</sup> juillet 1999, de 3 **FB/h.** au 1<sup>er</sup> avril 2000 et de 2 **FB/h.** au 1<sup>er</sup> juillet 2000 et cela avant indexation.
- pour les entreprises qui s'occupent de la **floriculture**, les salaires minimum et réels sont majorés de 3 **FB/h.** au 1<sup>er</sup> octobre 1999 et de 3 **FB/h.** au 1<sup>er</sup> octobre 2000 et cela avant indexation.

- pour les pépinières et les pépinières forestières, les salaires minimum et réels sont majorés de 3 **FB/h** au 1er juillet 1999 et de 3 **FB/h** au 1er juillet 2000 et cela avant indexation.
- pour les entreprises qui s'occupent de la culture maraîchère et de la **fruiticulture**, les salaires minimum et réels sont majorés de 2 **FB/h** au 1er juillet 2000 et cela avant indexation.

**Art. 12**

Les mesures mentionnées ci-dessus ont pour conséquence que l'évolution du coût salarial par heure prestée reste en dessous de 5,9 % dans toutes les entreprises ressortissant à la Commission Paritaire pour les entreprises horticoles.

**Art. 13**

Les parties signataires en sont conscients que l'évolution globale du coût salarial pour la période 1999-2000 ne peut pas dépasser 5,9 %.

Les parties signataires ont l'intention de suivre de près l'évolution du coût salarial et d'évaluer régulièrement l'impact des régimes mentionnés ci-dessus sur l'évolution globale du coût salarial.

**Art. 14**

Les parties signataires sont d'avis qu'ils ont respecté au cours du round de négociations 1999-2000 l'esprit et la lettre de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité et de l'accord interprofessionnel du 8 décembre 1998.

Les parties signataires estiment qu'en signant cet accord global pour la période 1999-2000, ils ont répondu de façon satisfaisante aux engagements auxquels ils avaient été invités par les partenaires sociaux intersectoriels.

**Art. 15**

La présente convention collective de travail est conclue pour une période déterminée. Elle entre en vigueur le 1er janvier 1999 et cesse de produire ses effets le 1er janvier 2001.

PARITAIR COMITE VOOR HET TUINBOUWBEDRIJF

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 30 APRIL 1999 INZAKEDE  
EONMARGE VOOR DE TUINBOUWSECTOR

Gelet op het interprofessioneel akkoord van 8 december 1998, en rekeninghoudende met de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen, waarbij voor de jaren 1999 en 2000 de maximale marge voor de loonkostenontwikkeling wordt vastgesteld, hebben de ondertekenende partijen onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

Art. 1

De bepalingen van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst zijn van toepassing op de werkgevers die ressorteren onder het toepassingsgebied van het Paritair comité voor het tuinbouwbedrijf en op de door hen tewerkgestelde régulière arbeiders en arbeidsters met uitzondering van de arbeiders en arbeidsters bedoeld in art. 8bis van het KB van 28 november 1969.

Art. 2

De ondertekenende partijen stellen vast dat, in uitvoering van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen, de sociale partners op interprofessioneel niveau de maximale marge voor de loonkostenontwikkeling voor de période 1999-2000, hebben vastgesteld op 5,9 %.

Art. 3

De ondertekenende partijen hebben ingeschat dat de loonkostenontwikkeling die het gevolg is van de toepassing van het sectoraal indexeringsmechanisme kan bepaald worden op 3 % voor de période 1999 en 2000.

Zij hebben zich in dit verband gebaseerd op de indexeringsaanpassingen voor de jaren 1997 en 1998.

Art. 4

De ondertekenende partijen voorzien voor de jaren 1999 en 2000 voor de risicogroepen een globale inspanning van

- 0,15 % voor alle ondernemingen die behoren tot het Paritair Comité voor het Tuinbouwbedrijf met uitzondering van de ondernemingen waarvan de hoofdactiviteit bestaat in het inplanten en onderhouden van parken en tuinen; én van
- 0,20 % voor de ondernemingen waarvan de hoofdactiviteit bestaat in het inplanten en onderhouden van parken en tuinen.

NEERLANDS-DE FOTOREGISTR.-ENREGISTR.

23 -06- 1999 | 26 -07- 1999

N<sup>o</sup>

51610

6/145

In dit verband worden afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomsten afgesloten. Deze inspanning richt zich ook naar de werklozen op wie het begeleidingsplan van toepassing is.

Het betreft hier collectieve arbeidsovereenkomsten die voorzien in een verlenging van de inspanningen die in de jaren 1997 en 1998 reeds geleverd werden zodat er in dit verband geen aanrekening op de globale marge voor de loonkostenontwikkeling moet gebeuren.

#### Art. 5

De ondertekenende partijen hebben voor de jaren 1999 en 2000 een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in toepassing waarvan aan de werknemers tijdens de werkuren socio-economische, professionele vorming en vorming inzake de veiligheid en de gezondheid op het werk kan gegeven worden.

Deze vorming wordt gefinancierd door een werkgeversbijdrage van

- 0,20 % voor alle ondernemingen die behoren tot het Paritair Comité voor het Tuinbouwbedrijf met uitzondering van de ondernemingen waarvan de hoofdactiviteit bestaat in het aanleggen en onderhouden van parken en tuinen; en van
- 0,30 % voor de ondernemingen waarvan de hoofdactiviteit bestaat in het inplanten en onderhouden van parken en tuinen.

De loonkost, die de werkgever ter gelegenheid van deze vorming gedragen heeft, wordt terugbetaald onder de modaliteiten bepaald door respectievelijk het Waarborg- en Sociaal Fonds voor het Tuinbouwbedrijf en het Sociaal Fonds voor de inplanting en het onderhoud van parken en tuinen.

De bijkomende inspanning die voor deze vormingsinitiatieven wordt voorzien, nl. 0,10 % voor alle ondernemingen die behoren tot het Paritair Comité voor het Tuinbouwbedrijf met uitzondering van de ondernemingen waarvan de hoofdactiviteit bestaat in het aanleggen en onderhouden van parken en tuinen; én 0,20 % voor de ondernemingen waarvan de hoofdactiviteit bestaat in het inplanten en onderhouden van parken en tuinen, wordt aangerekend op de maximale marge voor de loonkostenontwikkeling.

#### Art. 6

De ondertekenende partijen hebben voor de sector Tuinbouw een collectieve arbeidsovereenkomst afgesloten waarbij de geldende regeling inzake de syndicale premie wordt aangepast. Vanaf het jaar 2000 wordt het sociaal voordeel voor gesyndiceerden gebracht op 3.700 BEF voor alle ondernemingen die behoren tothet Paritair Comité voor het Tuinbouwbedrijf met uitzondering van de ondernemingen waarvan de hoofdactiviteit bestaat in het aanleggen en onderhouden van parken en tuinen.

Voor de ondernemingen waarvan de hoofdactiviteit bestaat in het inplanten en onderhouden van parken en tuinen, wordt de syndicale premie in 1999 gebracht op 15 BEF per dag (of 3.750 Bef) en in 2000 op 16 BEF per dag (of op 4.000 BEF). Er wordt in dit verband geen aanpassing van de aan de Rijksdienst voor de sociale zekerheid te betalen

werkgeversbijdragen voorzien zodat er geen aanrekening op de globale marge voor loonkostenontwikkeling dient te gebeuren.

#### Art. 7

De ondertekenende partijen hebben een regeling uitgewerkt in toepassing waarvan er, bij een ononderbroken période van arbeidsongeschiktheid van tenminste vier maanden, voorzien wordt in een aanvullende bestaanszekerheidsvergoeding. Deze vergoeding wordt toegekend gedurende een aantal weken dat in functie staat van de anciënniteit van de werknemer in de onderneming.

De aanvullende bestaanszekerheidsvergoeding van 200 BEF per dag wordt uitbetaald door respectievelijk het Waarborg en Sociaal Fonds voor het Tuinbouwbedrijf en het Sociaal Fonds voor de inplanting en het onderhoud van parken en tuinen.

Er wordt in dit verband geen specifieke werkgeversbijdrage voorzien zodat er terzake geen aanrekening dient te gebeuren op de globale marge voor de loonkostenontwikkeling.

#### Art. 8

De ondertekenende partijen hebben een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in toepassing waarvan de door de werkgever te respecteren opzeggingstermijn, behalve in het geval van conventioneel brugpensioen, wordt aangepast rekeninghoudende in dit verband met de aanbeveling van de sociale partners in het interprofessioneel akkoord van 8 december 1998.

Voor de ondernemingen waarvan de hoofdactiviteit bestaat in het inplanten en onderhouden van parken en tuinen is er bovendien een collectieve arbeidsovereenkomst afgesloten waarbij in bepaalde gevallen voorzien wordt in een door de werkgever ten laste te nemen éénmalige carensdag per kalenderjaar voor werknemers met tenminste 15jaar anciënniteit.

De hierboven vermelde nieuwe regelingen hebben een impact op de loonkost van de ondernemingen die ressorteren onder het toepassingsgebied van de respectieve collectieve arbeidsovereenkomsten.

#### Art. 9

Voor de ondernemingen waarvan de hoofdactiviteit bestaat in het inplanten en onderhouden van parken en tuinen, wordt voor de werknemers met tenminste 5 jaar anciënniteit de getrouwheidspremie gebracht op 7 %. De werkgeversbijdrage blijft evenwel ongewijzigd.

Voor de overige ondernemingen die ressorteren onder het toepassingsgebied van het Paritair Comité voor het Tuinbouwbedrijf, wordt met ingang van het jaar 2000 de eindejaarspremie uitbetaald via het Waarborg en Sociaal Fonds voor het Tuinbouwbedrijf. Er wordt in dit verband een bijdrage voorzien, die de werkgevers, ter financiering, zullen overmaken aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid.

#### Art. 10

Voor de période 1999-2000 hebben de ondertekenende partijen afgesproken dat :

- voor de ondernemingen, waarvan de hoofdactiviteit **niet** bestaat in het onderhouden van parken en tuinen, de lonen met ingang van 1 januari 2000 worden geperekweerd met 2,56 % en dit vóór indexering. De tot en met 31 december 1999 bestaande zes betaalde compensatiedagen worden, afhankelijk van de keuze van de individuele werkgever in dit verband, omgezet in onbetaalde dagen ofwel wordt de normale wekelijkse arbeidsduur bepaald op 39 uur.
- Voor de ondernemingen waarvan de hoofdactiviteit bestaat in het inplanten en onderhoud van parken en tuinen, wordt voor de werkgevers met minder dan 10 werknemers de mogelijkheid voorzien om de betaalde compensatiedagen om te zetten in een geperekweerd loon (+ 2,56 %) met ingang van 1 januari 2000 en dit voor indexering. Voor deze ondernemingen wordt de normale wekelijkse arbeidsduur bepaald op 39 uren. In dit verband moet een keuze gemaakt worden op uiterlijk 1 oktober 1999.

#### **Art. 11**

Inzake reële koopkrachtaanpassingen wordt voor de période 1999-2000, het volgende voorzien voor de régulière werknemers :

- voor de ondernemingen waarvan de hoofdactiviteit bestaat in het inplanten en onderhouden van parken en tuinen, worden de minimum - en de reële lonen verhoogd met 2 BEF / u op 1 juli 1999, 3 BEF / u op 1 april 2000 en met 2 BEF / u op 1 juli 2000 en dit vóór indexering.
- voor de ondernemingen die behoren tot de bloemisterij worden de minimum - en de reële lonen verhoogd met 3 BEF / u op 1 oktober 1999 én met 3 BEF / u op 1 oktober 2000 en dit vóór indexering.
- voor de ondernemingen die behoren tot de boomkwekerij en de bosboomkwekerij worden de minimum - en de reële lonen verhoogd met 3 BEF / u op 1 juli 1999 én met 3 BEF / u op 1 juli 2000 en dit vóór indexering.
- voor de ondernemingen die behoren tot de groenten- en fruitteelt, worden de minimum - en reële lonen verhoogd met 2 BEF / u op 1 juli 2000 en dit vóór indexering.

#### **Art. 12**

De hierboven aangehaalde maatregelen hebben voor gevolg dat de loonkostenevolutie per gepresteerd uur beneden de 5,9 % blijft in alle ondernemingen die behoren tot het toepassingsgebied van het Paritair Comité voor het Tuinbouwbedrijf.

#### **Art. 13**

De ondertekenende partijen zijn zich ervan bewust dat de globale loonkostenontwikkeling niet hoger mag zijn dan 5,9 % over de période 1999- 2000.

De ondertekenende partijen nemen zich voor om de loonkostenevolutie op de voet te volgen en geregeld de impact van de hierboven aangehaalde regelingen op de globale loonkostenontwikkeling te evalueren.



**Art. 14**

De ondertekenende partijen zijn van oordeel dat zij in hun onderhandelingsronde 1999-2000 de letter én de geest van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen en van het interprofessioneel akkoord van 8 december 1998 hebben gerespecteerd.

De ondertekenende partijen zijn van oordeel dat zij, door de ondertekening van dit globaal akkoord voor de période 1999-2000, in een voldoende mate en dit voor de ganse sector een antwoord geformuleerd hebben op de engagementen waartoe de intersectoriële sociale partners hen hadden uitgenodigd.

**Art. 15**

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst is afgesloten voor een bepaalde duur. Zij treedt in werking op 1 januari 1999 en houdt op uitwerking te hebben op 1 januari 2001.