

**Paritair Comité
voor het tuinbouwbedrijf
PC 145**

**Collectieve arbeidsovereenkomst
van 1 december 2011
tot vaststelling
van de loon- en arbeidsvoorwaarden
voor de werknemers werkzaam in de
ondernemingen
voor het inplanten en onderhouden
van parken en tuinen**

I. Toepassingsgebied

Art.1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf en waarvan de hoofdactiviteit bestaat in het inplanten en onderhouden van parken en tuinen.

Onder 'werknemers' wordt verstaan: de arbeiders en arbeidsters

II. Functieclassificatie

Art.2. De functies van de werknemers wordt ingedeeld als volgt:

1. Categorie 1

Tot de categorie 1 behoren de werknemers zonder ervaring en zonder opleiding in de groensector, en die niet zelfstandig kunnen werken, in starten.

Wie maximum 18 maanden deze functie heeft uitgeoefend, gaat over naar categorie 2.

2. Categorie 2

Tot deze categorie behoren de basiswerknemers met ervaring. Zij beoefenen hun job onder de verantwoordelijkheid van een andere persoon die de eindverantwoordelijkheid draagt. Desalniettemin wordt van hen een zekere zelfstandigheid inzake de uitvoering van het werk verwacht. Zij worden niet geacht polyvalent inzetbaar te zijn.

**Commission paritaire
pour les entreprises horticoles
CP 145**

**Convention collective de travail
du 1^{er} décembre 2011
fixant
des conditions de salaire et de travail
des travailleurs occupés dans les entreprises
d'implantation et d'entretien
de parcs et jardins**

I - Champ d'application

Art. 1^{er} La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour les entreprises horticoles et dont l'activité principale consiste en l'implantation et l'entretien de parcs et jardins.

Par 'travailleurs', on entend les ouvriers et les ouvrières.

II. - Classification professionnelle

Art. 2 - La classification de fonctions des ouvriers s'établit comme suit:

1. Catégorie 1

Dans cette catégorie débutent les travailleurs sans expérience ni formation dans le secteur vert, et qui ne peuvent travailler de façon indépendante. Celui qui a exercé cette fonction durant au moins 18 mois passera à la catégorie 2.

2. Catégorie 2

À cette catégorie appartiennent les collaborateurs de base expérimentés. Ils exercent leur travail sous la responsabilité d'une autre personne qui porte la responsabilité finale. Néanmoins, une certaine autonomie en matière d'exécution de la tâche est attendue d'eux. Ils ne sont pas censés être engageables de manière polyvalente.

3. Categorie 3

Hiertoe behoren de werknemers die zelfstandig alle technische functies uitoefenen en hiertoe over een zekere polyvalentie inzake taken [cfr. grondwerkzaamheden {bewerkingen, bemestingen, chemische en/of mechanische onkruidbeheersing, ...}, beplantingswerkzaamheden {snoeien, maaien, aanplanten, zaaien, aanbinden, gewasbescherming, ...}, constructiewerkzaamheden {bestratingen, tuinmuurtjes en -trappen, afsluitingen, ...}, ...] moeten beschikken.

Zij hebben verantwoordelijkheid over de kwaliteit van de resultaten van hun eigen werk.

4. Categorie 4

Tot deze categorie behoren de werknemers die zelfstandig alle technische functies uitoefenen en hiertoe over een zekere polyvalentie inzake taken [cfr. grondwerkzaamheden {bewerkingen, bemestingen, chemische en/of mechanische onkruidbeheersing, ...}, beplantingswerkzaamheden {snoeien, maaien, aanplanten, zaaien, aanbinden, gewasbescherming, ...}, constructiewerkzaamheden {bestratingen, tuinmuurtjes en -trappen, afsluitingen, ...}, ...] moeten beschikken.

Zij geven bovendien zelf leiding aan één of meerdere medewerkers uit de lagere categorieën, en hebben verantwoordelijkheid over de kwaliteit van de resultaten van hun eigen werk en dat van hun medewerkers waaraan zij leiding geven.

Behoren ook tot deze categorie:

a) de werknemers uit de categorie 3 die in hoofdzaak onderhoudswerkzaamheden verrichten langs wegen aangeduid met de verkeerstekens F5 en F9 en langs wegen met twee of meer baanvakken, gescheiden door een bezaaide of beplante middenberm;

3. Catégorie 3

À cette catégorie appartiennent les travailleurs qui exercent l'ensemble des fonctions techniques de manière autonome et doivent, de ce fait, posséder une certaine polyvalence en matière de tâches [cf. travaux de terre (culture, fumage, désherbage chimique et/ou mécanique,...), travaux d'implantation (tailler, faucher, planter, semer, lier, protéger les plantes,...), travaux de construction (pavage, murets et escaliers de jardin, clôtures,...)]. Ils ont la responsabilité de la qualité des résultats de leur propre travail.

4. Catégorie 4

À cette catégorie appartiennent les travailleurs qui exercent l'ensemble des fonctions techniques de manière autonome et doivent, de ce fait, posséder une certaine polyvalence en matière de tâches [cf. travaux de terre (culture, fumage, désherbage chimique et/ou mécanique,...), travaux d'implantation (tailler, faucher, planter, semer, lier, protéger les plantes,...), travaux de construction (pavage, murets et escaliers de jardin, clôtures,...)]. Ils dirigent par ailleurs eux-mêmes un ou plusieurs collaborateurs des catégories inférieures, et ont la responsabilité de la qualité des résultats de leur propre travail et de celui des collaborateurs qu'ils dirigent.

Appartiennent également à cette catégorie:

- a) les travailleurs de la catégorie 3 qui réalisent essentiellement des travaux d'entretien sur les accotements des routes désignés par les signaux F5 et F9 et des routes à deux ou plusieurs bandes de trafic séparées par un accotement engazonné ou planté ;
- b) les travailleurs de la catégorie 3 qui réalisent régulièrement ou essentiellement des travaux d'élagage;

b) de uit de categorie 3 die regelmatig of in hoofdzaak boomverzorgingswerkzaamheden verrichten;

c) de werknemers die regelmatig of in hoofdzaak gevaarlijke machines besturen of bedienen [cfr. graafmachine, klepelmaaier, hoogtewerker, ...].

c) les travailleurs qui manœuvrent régulièrement ou essentiellement des machines dangereuses [cf. excavatrice, moissonneuse-batteuse, élévateur,...].

5. Categorie 5

Tot deze categorie behoren de werknemers die leiding moeten geven aan werknemers van de categorie 4.

Zij hebben verantwoordelijkheid over de kwaliteit van de resultaten van hun eigen werk en dat van hun medewerkers waaraan zij leiding geven.

5. Catégorie 5

À cette catégorie appartiennent les travailleurs qui doivent diriger les travailleurs de la catégorie 4.

Ils ont la responsabilité de la qualité des résultats de leur propre travail et de celui des collaborateurs qu'ils dirigent.

Behoren ook tot deze categorie:

- a) de werknemers uit de categorie 3 die tenminste 10 jaar ervaring hebben in één of meerdere ondernemingen voor het inplanten en onderhouden van parken en tuinen;
- b) de werknemers uit de categorie 4 die tenminste 5 jaar ervaring hebben in één of meerdere ondernemingen voor het inplanten en onderhouden van parken en tuinen;

Appartiennent également à cette catégorie:

- a) les travailleurs de la catégorie 3 qui ont au moins 10 années d'expérience dans une ou plusieurs entreprises d'implantation et d'entretien de parcs et jardins ;
- b) les travailleurs de la catégorie 4 qui ont au moins 5 années d'expérience dans une ou plusieurs entreprises d'implantation et d'entretien de parcs et jardins ;

III. Loonvoorwaarden

A. Uurlonen:

Art.3. De minimum uurlonen van de werknemers zijn op basis van een wekelijkse arbeidsduur van 39 uren vastgelegd als volgt:

op 1 januari 2011:
categorie 1: 11,24 EUR
categorie 2: 11,58 EUR
categorie 3: 12,31 EUR
categorie 4 :12,60 EUR
categorie 5: 13,27 EUR

Art. 4. Voor de ondernemingen met minder dan

III.- Conditions de salaires

A. Salaires horaires:

Art.3. Les salaires horaires minimums des travailleurs sur base d'une durée hebdomadaire du travail de 39 heures:
sont fixés comme suit :

au 1er janvier 2011:
catégorie 1: 11,24 EUR
catégorie 2: 11,58 EUR
catégorie 3: 12,31 EUR
catégorie 4 :12,60EUR
catégorie 5: 13,27 EUR

Art.4. Pour les entreprises de moins de dix

tien werknemers die een effectieve werkelijke wekelijkse arbeidsduur van 38 uren hebben, worden de minimumuurlonen voor de werknemers als volgt vastgelegd :

op 1 januari 2011:
categorie 1: 10,98 EUR
categorie 2: 11,32 EUR
categorie 3: 12,01 EUR
categorie 4 :12,31 EUR
categorie 5: 12,96 EUR

Art. 4 – De minimumuurlonen en de werkelijk uitbetaalde uurlonen verhogen op 1 januari 2012 met 0,3%.

Voor de ondernemingen waar de werkelijk uitbetaalde uurlonen hoger liggen dan de gepubliceerde minimumuurlonen, verhoogd met 0,3%, kan een gelijkwaardig alternatief worden uitgewerkt.

Deze ondernemingsregeling wordt bij CAO neergelegd op de griffie van de algemene directie collectieve arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg uiterlijk op 15 oktober 2011.

Bij ontstentenis van een CAO op ondernemingsniveau verhogen de werkelijke uurlonen met 0,3% op 1 januari 2012

B. Barema minderjarigen:

Art. 5. Teneinde de inschakeling van jongeren in het arbeidsproces te bevorderen, worden de minimumuurlonen van de minderjarige werknemers in afwijking van de artikelen 3 en 4 als volgt vastgesteld:

- 17 jaar: 85 pct.
- 15 en 16 jaar: 70 pct. van het uurloon van de werknemers van 18 jaar en ouder van dezelfde categorie.

C. Anciënniteittoeslag:

Art.6. Op de minimumuurlonen wordt een anciënniteitstoeslag toegekend. Deze toeslag bedraagt 0,5 pet. bij een anciënniteit van 5 jaar in de onderneming, 1pet. bij een anciënniteit van

travailleurs avec une semaine de 38 heures effective, les salaires horaires minimums des travailleurs sont fixés comme suit :

au 1^{er} janvier 2011:
catégorie 1: 10,98 EUR
catégorie 2: 11,32 EUR
catégorie 3: 12,01 EUR
catégorie 4 :12,31 EUR
catégorie 5: 12,96 EUR

Art. 4 – Les salaires horaires minima et les salaires horaires effectivement payés seront majorés de 0,3% au 1er janvier 2012.

Les Entreprises où les salaires horaires effectivement payés sont supérieurs aux salaires horaires minima publiés, majorés de 0,3%, peuvent octroyer un avantage alternatif équivalent.

Ce régime d'entreprise sera déposé par CCT au Greffe de la Direction générale des Relations collectives de Travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale au plus tard le 15 octobre 2011.

A défaut d'une CCT conclue au niveau de l'entreprise, les salaires horaires effectifs seront majorés de 0,3% au 1er janvier 2012.

B. Barème mineurs :

Art. 5. Afin de favoriser l'insertion des jeunes dans le processus de travail, les salaires horaires minimums des travailleurs mineur(e)s sont fixés par dérogation aux articles 3 et 4 comme suit:

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

C. Supplément d'ancienneté :

Art.6. Un supplément d'ancienneté est octroyé sur les salaires minimums. Ce supplément est fixé à 0,5 p.c. pour une ancienneté de 5 ans dans l'entreprise, 1 p.c. pour une ancienneté de 10 ans

10 jaar in de onderneming, 1,5 pet. bij een anciënniteit van 15 jaar in de onderneming en 2 pet. bij een anciënniteit van 20 jaar in de onderneming.

Art. 7. De toeslag wordt betaald vanaf de eerste dag van de maand volgend op het bereiken van de anciënniteit van respectievelijk 5, 10, 15 of 20 jaar.

D. Indexering:

Art. 8. Het minimumuurloon en het werkelijk betaalde loon zijn gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijzen zoals bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst van 13 november 2009 gesloten in het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf, betreffende de koppeling van de lonen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen

E. Mobiliteitsvergoeding:

Art.9. Wanneer de werkman, in opdracht van de werkgever, zich van de zetel van de onderneming, het werkhuis, de werkplaats of een ander door de werkgever aangeduide plaats naar een andere werkplaats moet begeven, worden deze verplaatsingskosten volledig door de werkgever gedragen, ongeacht het gebruikte vervoermiddel en de af te leggen afstand.

Art. 10. De vergoeding voor de verplaatsingen van de woonplaats rechtstreeks naar de plaats van tewerkstelling wordt aangevuld met een mobiliteitspremie van 0,0538 EUR per effectief afgelegde kilometer (heen en terug).

Indien de afstand tussen de zetel van de onderneming en de plaats van tewerkstelling meer dan 45 km bedraagt, wordt de mobiliteitsvergoeding verhoogd met 20%.

Indien de werkgever in de nabijheid van de onderneming een collectieve parkeerplaats ter beschikking stelt voor haar werknemers, waar deze laatste op vrijwillige basis gebruik van kunnen maken, wordt de vergoeding voor de verplaatsing van de collectieve parkeerplaats naar de plaats van tewerkstelling (heen en terug) aangevuld met de mobiliteitsvergoeding. Werkgevers die een collectieve parking ter

dans l'entreprise, 1,5 p.c. pour une ancienneté de 15 ans dans l'entreprise et 2 p.c. pour une ancienneté de 20 ans dans l'entreprise.

Art. 7. Le supplément est payé à partir du premier jour du mois suivant la date à laquelle que le travailleur atteint l'ancienneté de respectivement 5, 10, 15 ou 20 ans.

D. Indexation :

Art. 8. Le salaire horaire minimum et le salaire effectivement payé sont rattachés à l'indice des prix à la consommation conformément aux dispositions de la convention collective de travail du 13 novembre 2009, conclue au sein de la Commission paritaire pour les entreprises horticoles, concernant la liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation

E. Indemnité de mobilité :

Art.9. Lorsque l'ouvrier doit se rendre, sur l'ordre de l'employeur, du siège de l'entreprise, de l'atelier, du lieu de travail ou d'un autre endroit indiqué par l'employeur à un autre lieu de travail, ces frais de déplacement sont supportés entièrement par l'employeur, quels que soient le moyen de transport utilisé et la distance à parcourir.

Article 10. L'indemnisation des déplacements effectués du domicile au lieu de travail directement est complétée par une prime de mobilité de 0,0538 EUR par kilomètre effectivement parcouru (aller et retour).

Si la distance entre le siège de l'entreprise et le lieu de travail s'élève à plus de 45 km, la prime de mobilité sera augmentée de 20%

Si l'employeur met un parking collectif à disposition de ses ouvriers à proximité du siège de l'entreprise, lequel ils peuvent librement utiliser, l'indemnisation de déplacements du parking collectif au lieu de travail sera complétée par la prime de mobilité (aller et retour).

Les employeurs qui veulent mettre à disposition de

beschikking willen stellen voor hun werknemers dienen hiertoe een aanvraag in te dienen bij het Paritair Comité voor het Tuinbouwbedrijf

De werkgever is vrijgesteld van de betaling van de mobiliteitspremie indien de verplaatsing gebeurt gedurende de tijd tijdens dewelke het personeel ter beschikking is van de werkgever.

Art.11. Het betalen van de mobiliteitspremie gebeurt gelijktijdig met de terugbetaling van de verplaatsingskosten.

F. Premie ter compensatie van de onmogelijkheid van de werkgever om warme maaltijden te verstrekken:

Art.12.

Alle werknemers die recht hebben op de mobiliteitsvergoeding ontvangen ook dagelijks een forfaitaire premie van 2,50 EUR ter compensatie van de onmogelijkheid van de werkgever om warme maaltijden te verstrekken. Deze premie doet geen afbreuk aan de bestaande vergoedingen die worden uitbetaald in het kader van overnachtingen.

G. Verblijfskosten en scheidingsvergoeding:

Art.13. Indien de werkman belet is, wegens de aard van het werk of de lange verplaatsingsduur, dagelijks huiswaarts te keren en hij dus in de omgeving van de werkplaats moet overnachten, moet de werkgever instaan voor degelijke huisvesting, eetmalen en het gratis vervoer naar die werkplaats.

Art. 14. De werkgever kan zich van deze verplichting kwijten door betaling van :
- de forfaitaire vergoedingen :
huisvesting: 19,91 EUR per dag;
eetmalen : 10,13 EUR per dag.

Deze bedragen zijn van kracht sinds 1 januari 2011 en worden gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijzen op dezelfde manier als de indexaanpassing van de lonen maar worden afgerond naar de hogere deciem.

- een scheidingsvergoeding van minimum 6,20 EUR per dag wegens de door huisvesting veroorzaakte bijkomende kosten.

leur travailleurs un parking collectif, doivent déposer la demande à la Commission Paritaire pour les entreprises horticoles.

L'employeur est dispensé du paiement de la prime de mobilité si le déplacement s'effectue pendant que le personnel se trouve à la disposition de l'employeur.

Art. 11. Le paiement de la prime de mobilité a lieu en même temps que le remboursement des frais de déplacement.

F. Prime pour compenser l'impossibilité de l'employeur de fournir des repas chauds :

Art. 12.

Tous les travailleurs qui ont droit à l'indemnité de mobilité, recevront chaque jour une prime forfaitaire pour compenser l'impossibilité de l'employeur de fournir des repas chauds de 2,50 EUR. Cette prime n'ôte rien aux indemnités existantes payées dans le cadre des nuitées.

G. Frais de séjour et indemnité de séparation :

Art. 13. Si l'ouvrier est empêché, de par la nature du travail ou de par la durée du déplacement, de rentrer tous les jours à son domicile et qu'il doit donc passer la nuit dans les environs de son lieu de travail, l'employeur doit lui assurer un logement convenable, des repas et le transport gratuit jusqu'au lieu de travail.

Art.14. L'employeur peut s'acquitter de cette obligation par le paiement de:
- les indemnités forfaitaires :
logement : 19,91 EUR par jour;
repas : 10,13 EUR par jour.

Ces montants sont en vigueur depuis le 1er janvier 2011 et sont liés à l'indice des prix à la consommation de la même manière que l'indexation des salaires mais sont arrondis vers le décime supérieur.

- une indemnité de séparation de 6,20 EUR au minimum par jour en raison des frais supplémentaires occasionnés par le logement.

IV. Geldigheid

Art.15. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2011 en is gesloten voor onbepaalde tijd.

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

Zij vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 13 november 2009, gesloten in het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf, tot vaststelling van de loon- en arbeidsvoorwaarden voor de werknemers van de ondernemingen voor het inplanten en onderhouden van parken en tuinen, algemeen verbindend verklaard bij K.B van 30 juli 2010 (B.S. 09.09.2010).

IV Validité

Art. 15. La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er janvier 2011 et est conclue pour une durée indéterminée.

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

Elle remplace la convention collective de travail du 13 novembre 2009, conclue au sein de la Commission paritaire pour les entreprises horticoles, fixant les conditions de salaires et de travail des travailleurs des entreprises d'implantation et d'entretien de parcs et jardins, rendue obligatoire par l' A.R. du 30 juillet 2010 (M.B. 09.09.2010).