

**Paritair Comité
voor het tuinbouwbedrijf
PC 145**

**Collectieve arbeidsovereenkomst
van 1 december 2011
tot vaststelling van de loon- en
arbeidsvoorwaarden van de werknemers,
tewerkgesteld in de ondernemingen van de
bloementeel**

I. Toepassingsgebied

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

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

II. Functieclassificatie

Art. 2. De functies van de werknemers bedoeld in artikel 1. worden als volgt ingedeeld:

Categorie 1.

Dit is de categorie waar werknemers zonder ervaring starten.

Het is bijgevolg per definitie een tijdelijke categorie. Wie maximum 18 maanden deze functie heeft uitgeoefend en bijgevolg de nodige kennis/ervaring heeft opgedaan zal automatisch overgaan naar de hogere categorie.

Via een inhoudelijke weging die de effectiviteit van de prestaties beoordeelt, kunnen werknemers vroeger overgaan naar categorie 2.

Categorie 2.

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

**Convention collective de travail
du 1^{er} décembre 2011
concernant les conditions de salaires
et de travail des travailleurs occupés
dans les entreprises de floriculture**

I. Champ d'application

Art. 1^{er} § 1. La présente convention collective de travail s'applique aux travailleurs et les employeurs, des entreprises de floriculture, qui ressortissent à la Commission paritaire pour les entreprises horticoles à l'exception du personnel saisonnier et occasionnel comme stipulé dans l'art 8bis de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 .

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

II. Classification professionnelle

Art. 2. Les fonctions des travailleurs visés à l'article 1^{er} sont classifiées comme suit:

Catégorie 1.

Dans cette catégorie débutent les travailleurs sans expérience.

Il s'agit donc, par définition d'une catégorie temporaire. Celui qui a exercé cette fonction durant au moins 18 mois et a acquis par conséquent les connaissances et d'expérience nécessaires passera automatiquement à la catégorie supérieure.

Moyennant un pondération sur le plan du contenu évaluant l'effectivité des prestations, les travailleurs peuvent passer anticipativement à la catégorie 2.

Catégorie 2.

Hiertoe behoren de basisedwerkers 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 om polyvalent inzetbaar te zijn.

Categorie 3.

Hiertoe behoren de werknemers die zelfstandig technische functies uitoefenen en hiertoe over een zekere polyvalentie inzake plantengroepen en taken moeten beschikken. Zij hebben verantwoordelijkheid over de kwaliteit van de resultaten van hun eigen werk.

Categorie 4.

Tot deze categorie behoren de werknemers die zelf leiding geven aan een groep van medewerkers uit de lagere categorieën.

Behoren ook tot deze categorie: de werknemers die door de aard van de producten waarmee ze werken (bijvoorbeeld plantenbeschermingsmiddelen) een grote verantwoordelijkheid dragen voor de planten enerzijds en voor hun collega's anderzijds.

Categorie 5.

Voor bedrijven groter dan 50 werknemers kan via onderhandelingen op bedrijfsvlak bovenop de sectorale afspraken een extra categorie worden toegevoegd. Het gaat hier om werknemers met de hoogste verantwoordelijkheid. Deze werknemers ontvangen hun order rechtstreeks van de leiding van de onderneming. Ze zijn bovendien eindverantwoordelijk voor de opdrachten en het product. Dit houdt ook in dat zij leiding moeten geven aan andere werknemers van categorie 3 en categorie 4 (die zelf reeds leiding geven aan een groep van medewerkers uit de lagere categorieën), en de verantwoordelijkheid hiervoor dragen.

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

Catégorie 3.

A cette catégorie appartiennent les travailleurs qui exercent des fonctions techniques autonomes et doivent, de ce fait, posséder une certaine polyvalence en matière de groupes botaniques et de tâches. Ils ont la responsabilité de la qualité des résultats de leur propre travail.

Catégorie 4.

A cette catégorie appartiennent les travailleurs dirigeant eux-mêmes un groupe de travailleurs des catégories inférieures. Appartiennent également à cette catégorie, les travailleurs qui, en raison de la nature des produits avec lesquels il travaillent (p.ex. des produits phytopharmaceutiques) portent une grande responsabilité envers les plantes, d'une part, et envers leurs collègues, d'autre part.

Catégorie 5.

Pour les entreprises de plus de 50 travailleurs, une catégorie supplémentaire peut être ajoutée, par voie de négociations au niveau de l'entreprise, en sus des accords sectoriels. Il s'agit des travailleurs portant la plus haute responsabilité. Ces travailleurs reçoivent leurs ordres directement de la direction de l'entreprise. Ils portent, en outre, la responsabilité finale des missions et du produit. Cela signifie aussi qu'ils doivent diriger d'autres travailleurs de catégories 3 et 4 (qui, eux-mêmes, dirigent un groupe de travailleurs des catégories inférieures) et qu'ils en portent la responsabilité.

III. Loonvoorwaarden

A. Uurlonen

Art. 3 -De minimumuurlonen van de werknemers van 18 jaar en ouder worden voor een wekelijkse arbeidsduur van 38 uren, als volgt vastgesteld:

Vanaf 1 januari 2011 :

Categorie 1: 9,53 EUR
Categorie 2: 9,76 EUR
Categorie 3: 9,91 EUR
Categorie 4: 10,40 EUR
Categorie 5: 10,87 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 als volgt vastgesteld
17 jaar = 85 pet.

15 en 16 jaar = 70 pet

III. Conditions de salaires

A. Salaires horaires

Art. 3 – Les salaires horaires minimums des travailleurs de 18 ans et plus sont fixés comme suit sur base d'une durée hebdomadaire de travail de 38 heures:

A partir du 1er janvier 2011:

Catégorie 1 : 9,53 EUR
Catégorie 2 : 9,76 EUR
Catégorie 3 : 9,91 EUR
Catégorie 4 : 10,40 EUR
Catégorie 5 : 10,87 EUR

Art. 4 – Les salaires horaires minima et les salaires horaires effectivement payés seront majorés de 0,3% au 1^{er} 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 1^{er} 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 comme suit:
17 ans= 85 p.c.

15 et 16 ans= 70 p.c.

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, 1 pet. bij een anciënniteit van 10 jaar in de onderneming, 1,5 pet. bij een anciënniteit van 15 jaar in de onderneming, 2 pet. bij een anciënniteit van 20 jaar in de onderneming, 2,5 pet. bij een anciënniteit van 25 jaar in de onderneming en 3 pet. bij een anciënniteit van 30 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 5, 10, 15, 20, 25 of 30 jaar.

D. Indexering

Art. 8 – De minimumuurlonen en de werkelijk uitbetaalde lonen worden gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijzen overeenkomstig de bepalingen van 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, algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 10 september 2010 (*B.S.27.10.2010*)

IV. Geldigheid

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2011 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Zij vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 13 november 2009 gesloten in het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf tot vaststelling van de loon- en arbeidsvoorwaarden in de ondernemingen van de bloementeel, algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 9 juli 2010. (*B.S.03.09.10*)

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 dans l'entreprise, 1,5 p.c. pour une ancienneté de 15 ans dans l'entreprise, 2 p.c. pour une ancienneté de 20 ans dans l'entreprise, 2,5 p.c. pour une ancienneté de 25 ans dans l'entreprise et 3 p.c. pour une ancienneté de 30 ans dans l'entreprise.

Art. 7 – Le supplément est payé à partir du premier jour suivant la date que le travailleur atteint l'ancienneté de respectivement 5, 10, 15, 20, 25 ou 30 ans.

D. Indexation

Art. 8 – Les salaires horaires minima et les salaires réellement payés 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, rendue obligatoire par l'A.R. du 10 septembre 2010 (*M.B. 27 octobre 2010*)

IV. Validité

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

Elle remplace la convention collective du 13 novembre 2009 conclue au sein de la Commission paritaire pour les entreprises horticoles fixant les conditions de salaires et de travail dans les entreprises de floriculture, rendu obligatoire par l'A.R. du 9 juillet 2010 (*M.B. 03.09.10*)

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

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