



Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf (PC 145)

In overeenstemming met het Europese recht bevat deze fiche enkel CAO-bepalingen die algemeen verbindend zijn verklaard in de zin van richtlijn 96/71/EG, d.w.z. naar Belgisch arbeidsrecht toe, CAO's die bij koninklijk besluit algemeen verbindend zijn verklaard en waarop strafsancities zijn bepaald in geval van niet-naleving.

Deze fiche is opgemaakt op basis van sectorale CAO's. Het is dan ook het bevoegde Paritair Comité dat uiteindelijk oordeelt over de juiste interpretatie van haar CAO's.

*De hierna vermelde CAO's kunnen geraadpleegd worden op de site van de FOD WASO :
<http://www.werk.belgie.be/searchCAO.aspx?id=4708>*

De deelsectoren zijn geen officiële Paritaire Subcomités (PSC). De onderstaande loongegevens zijn evenwel opgenomen in de sectorale CAO's van het officiële Paritair Comité (PC 145).

Inhoudsopgave

1. Toepassingsgebied	3
2. Minimumlonen (bruto / uur)	5
1. BLOEMENTEELT	7
2. DRUIVENTEELT	8
3. BOOMKWEKERIJEN	8
4. AANLEGGEN EN ONDERHOUDEN VAN PARKEN EN TUIENEN	8
5. FRUITTEELT	9
6. GROENTENTEELT	10
7. PADDENSTOELENTEELT	11
3. Arbeidsduur	13
Gezamenlijke bepalingen voor alle deelsectoren, behalve deelsector Aanleggen en onderhouden van parken en tuinen.....	13
Deelsector Aanleggen en onderhouden van parken en tuinen.....	13
4. Premies/Vergoedingen	14
Gemeenschappelijke premies/vergoedingen voor alle deelsectoren in PC 145	14
Forfaitaire premies reguliere werknemers.....	14
Gemeenschappelijke premies/vergoedingen voor PC 145, met uitzondering voor deelsector aanleggen en onderhouden van parken en tuinen	15
Eindejaarspremie	15
Getrouwheidspremie	15
Forfaitaire premie	16
Forfaitaire premie seizoensarbeid	17
1. BLOEMENTEELT	18
Bijkomende vakantiegeld	18
Eindejaarspremie	18
2. DRUIVENTEELT	19
3. BOOMKWEKERIJEN	20
Eindejaarspremie	20
Slecht weer premie.....	20
4. AANLEGGEN EN ONDERHOUDEN VAN PARKEN EN TUIENEN	22
Getrouwheidspremie	22
Forfaitaire premie	23
Nachtarbeid	24
Slecht weer premie.....	24
Verblijfskosten en scheidingsvergoeding	25
Premie ter compensatie van de onmogelijkheid van de werkgever om warme maaltijden te verstrekken.....	26



5. FRUITTEELT.....	27
Eindejaarspremie	27
Slecht weer premie.....	27
6. GROENTENTEELT.....	29
Eindejaarspremie	29
7. PADDENSTOELENTEELT	30
Eindejaarspremie	30
Slecht weer premie.....	30



1. Toepassingsgebied

Deze fiche is geldig voor de ondernemingen die, voor de in België uitgevoerde werkzaamheden, behoren tot het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf.

Oprichting en wijziging bevoegdheidsgebied

- [0] K.B. 17.03.1972 B.S. 05.05.1972
- [1] K.B. 29.01.1991 B.S. 12.02.1991
- [2] K.B. 12.08.1991 B.S. 29.08.1991
- [3] K.B. 13.11.1996 B.S. 29.11.1996
- [4] K.B. 07.04.2005 B.S. 26.04.2005
- [5] K.B. 20.09.2009 B.S. 30.09.2009
- [6] K.B. 13.03.2011 B.S. 01.04.2011
- [7] K.B. 09.01.2014 B.S. 30.01.2014

Artikel 1, § 1, alinea 6

Bevoegd voor de werknemers die hoofdzakelijk handenarbeid verrichten en hun werkgevers, te weten :

1. de groententeelt, met inbegrip van de speciale teelten, zoals de witloof- en paddenstoelenteelt;
2. de fruitteelt, met inbegrip van de speciale teelten, zoals druiven-, perziken- en aardbeienteelt;
3. de bloemen- en sierplantenteelt, alle specialiteiten inbegrepen;
4. de boomkwekerij, met inbegrip van de rozen en sierheesterteelt;
5. de teelt van de tuinbouwzaden;
6. het aanleggen en/of onderhouden van parken, tuinen, sportterreinen, recreatieterreinen, groene zones, begraafplaatsen, met inbegrip van begraafplaatsen van vreemde militairen in België;
7. het aanleggen en/of onderhouden in eigen beheer van parken, tuinen, sportterreinen, recreatieterreinen of groene zones, wanneer de werklieden van de onderneming hoofdzakelijk aan deze activiteiten zijn tewerkgesteld;
8. het verrichten van onderzoek in verband met tuinbouwgewassen en organiseren van voorlichting in de tuinbouwsector;
9. de ondernemingen waarvan de hoofdactiviteit bestaat uit het sorteren van tuinbouwproducten en die niet ressorteren onder een ander daarvoor specifiek bevoegd paritair comité;
10. de productie van potgrond, turf, schors en bodemverbeterende producten, voor zover geen ander paritair comité bevoegd is;
11. het manueel oogsten van tuinbouwproducten;
12. het kweken van graszoden, voor zover het Paritair Comité voor de textielnijverheid en het breiwerk of het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid niet bevoegd is;
13. het verhuren en onderhouden van planten en bloemen bij derden;
14. het snoeien van fruitbomen voor rekening van derden.

Wat de boomkwekerij en de bloemen- en sierplantenteelt betreft, wordt onder telen onder meer verstaan : het zaaien, planten, verspenen, oppotten, stekken, in vitro of anderszins vermeerderen, bemesten, forceren in bloei trekken, toppen alsook het verrichten van alle mogelijke andere of gelijkaardige werkzaamheden aan bollen, stekken, plantmateriaal evenals aan planten die men zelf geheel of hoofdzakelijk teelt (d.w.z. plantmateriaal dat op het ogenblik van inkoop reeds een zekere ontwikkeling doormaakte).

CAO van 20 oktober 2017 (143.008)

(K.B. – B.S.)

Vaststelling van de geldende loonbarema's

Art. 4. Voor de in de hierboven vermelde koninklijke besluiten opgenomen activiteiten die ressorteren onder het toepassingsgebied het PC 145 voor het tuinbouwbedrijf, dienen respectievelijk de volgende loonbarema's te worden toegepast : ...



5./8./9./11.

De teelt van de tuinbouwzaden, het verrichten van onderzoek in verband met tuinbouwgewassen en organiseren van voorlichting in de tuinbouwsector, de ondernemingen waarvan de hoofdactiviteit bestaat uit het sorteren van tuinbouwproducten (en die niet ressorteren onder een ander daarvoor specifiek bevoegd PC), het manueel oogsten van tuinbouwproducten : één van de vermelde barema's in functie van de tuinbouwzaden/-gewassen/-producten waar het precies over gaat.

10. De productie van potgrond, turf, schors en bodem verbeterende producten : deelsector Bloemeteelt (voor zover geen ander PC bevoegd is).

12. Het kweken van graszoden : deelsector Boomkwekerij (voor zover het PC voor de textielnijverheid en het breiwerk of het PC voor de scheikundige nijverheid niet bevoegd is).

13. Het verhuren en onderhouden van planten en/of bloemen bij derden :

deelsector Aanleggen en onderhouden van parken en tuinen (voor zover de hoofdactiviteit van de onderneming bestaat in het conditioneren en verhuren van planten),
deelsector Bloemeteelt of deelsector Boomkwekerij (voor zover het verhuren en onderhouden van planten een nevenactiviteit is van het kweken van planten of bloemen en in functie van de planten of bloemen waar het in hoofdzaak over gaat).



2. Minimumlonen (bruto / uur)

1 januari 2018 : Indexatie met 1,79% + CAO-loonsverhoging met 0,9 % voor fruitteelt

De CAO-verhoging wordt toegepast voor de indexatie

1. BLOEMENTEELT (vanaf 18 jaar)

38 uur/week

Categorie 1	10,65
Categorie 2	10,91
Categorie 3	11,06
Categorie 4	11,61
Categorie 5 (geldt voor bedrijven groter dan 50 werknemers waar deze extra categorie op bedrijfsvlak werd toegevoegd)	12,14
Seizoens- en gelegenheidspersoneel)	9,72

2. DRUIVENTEELT

Voor de loongegevens wordt verwezen naar de Fruitteelt.

3. BOOMKWEKERIJEN (vanaf 18 jaar)

38 uur/week

BOOMKWEKERIJEN

Categorie 1	12,01
Categorie 2	12,55
Categorie 3	12,85
Categorie 4	13,37
Seizoens- en gelegenheidspersoneel	10,88

BOSBOOMKWEKERIJEN

Categorie 1	11,91
Categorie 2	12,44
Categorie 3	12,78
Categorie 4	13,06
Seizoens- en gelegenheidspersoneel	10,80

4. AANLEGGEN EN ONDERHOUDEN VAN PARKEN EN TUIJEN (vanaf 18 jaar)

Lonen uitgedrukt in een 39 uur/week: 39 uur/week + 6 betaalde compensatiedagen

Categorie 1	12,27
Categorie 2	12,64
Categorie 3	13,43
Categorie 4	13,76
Categorie 5	14,49

*Lonen uitgedrukt in een 38 uur/week: ofwel 38 uur/week effectief,
ofwel 39 uur/week + 6 onbetaalde compensatiedagen,
ofwel 40 uur/week + 12 onbetaalde compensatiedagen*

Categorie 1	12,56
Categorie 2	12,95
Categorie 3	13,76
Categorie 4	14,08
Categorie 5	14,84

5. FRUITTEELT (vanaf 18 jaar)

38 uur/week

FRUITTEELT



Categorie 1	10,25
Categorie 2	11,01
Categorie 3	11,88
Categorie 4	12,40
Seizoens- en gelegenheidspersoneel	8,88

FRUITSORTEERBEDRIJVEN

Categorie 1	10,19
Categorie 2	10,93
Categorie 3	11,80
Categorie 4	12,50
Seizoens- en gelegenheidspersoneel	8,88

6. GROENTENTEELT (vanaf 18 jaar)

38 uur/week

Categorie 1	8,43
Categorie 2	8,86
Categorie 3	9,29
Categorie 4	9,72
Seizoens- en gelegenheidspersoneel	8,89

7. PADDENSTOELENTEELT (vanaf 18 jaar)

38 uur/week

Categorie 1	9,59
Categorie 2	9,73
Categorie 3	10,27
Categorie 4	10,92
Categorie 5 (geldt voor bedrijven groter dan 50 werknemers waar deze extra categorie op bedrijfsvlak werd toegevoegd)	14,04
Seizoens- en gelegenheidspersoneel	9,59

ANCIENNITEITSTOESLAG (met uitzondering van seizoen- en gelegenheidspersoneel)

Vanaf 5 jaar anciënniteit	+ 0,5 %	
Vanaf 10 jaar anciënniteit	+1 %	
Vanaf 15 jaar anciënniteit	+1,5 %	
Vanaf 20 jaar anciënniteit	+ 2 %	
Vanaf 25 jaar anciënniteit	+2,5 %	met uitzondering voor deelsector aanleggen en onderhouden van parken en tuinen
Vanaf 30 jaar anciënniteit	+ 3 %	met uitzondering voor deelsector aanleggen en onderhouden van parken en tuinen

MINDERJARIGEN

Zij ontvangen een percentage van de vermelde minimumlonen van de werknemers van 18 jaar en ouder van dezelfde categorie :

leeftijd	percentage
17	85%
16	70%
15	70%



Het uurloon van de minderjarige seizoens- of gelegenheidsarbeider mag niet lager liggen dan het uurloon van een reguliere arbeider, en niet hoger dan dit van een meerderjarige seizoens- of gelegenheidsarbeider (geldt niet in deelsector Aanleggen en onderhouden van parken en tuinen).

FUNCTIECLASSIFICATIE

1. BLOEMENTEELT

CAO van 1 december 2011 (107.590)

(K.B. 24/06/2013 – B.S. 25/09/2013)

Vaststelling van de loon- en arbeidsvoorwaarden voor de werklieden en werksters tewerkgesteld in de ondernemingen van de bloemeteelt

HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied

Artikel 1.

§ 1. Deze CAO is van toepassing, met uitzondering van het seizoens- en gelegenheidspersoneel zoals bedoeld in artikel 8bis van het koninklijk besluit van 28 november 1969.

HOOFDSTUK II. Functieclassificatie

Art. 2.

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

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 diensten 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.



2. DRUIVENTEELT

Zie deelsector Fruitteelt.

3. BOOMKWEKERIJEN

CAO van 20 oktober 2017 (143.007)

(K.B. – B.S.)

Vaststelling van de loon- en arbeidsvoorwaarden van de werknemers tewerkgesteld in de boom- en bosboomkwekerijen

HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied

Artikel 1.

Deze CAO is van toepassing, met uitzondering van het seizoens- en gelegenheidspersoneel zoals bedoeld in artikel 8bis van het koninklijk besluit van 28 november 1969.

HOOFDSTUK II. Beroepenclassificatie

Art. 2.

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

1. Categorie 1 : onder categorie 1 vallen:

De werknemers met de nodige ervaring. Zij beoefenen hun job onder de verantwoordelijkheid van een andere persoon die de eindverantwoordelijkheid draagt.

Er wordt van deze medewerkers een zekere zelfstandigheid gevraagd inzake de uitvoering van het werk. Zij worden geacht over een zekere polyvalentie te beschikken.

2. Categorie 2 : onder categorie 2 vallen:

De werknemers die zelfstandig technische functies kunnen uitoefenen en hiertoe over een polyvalentie beschikken inzake plantengroepen en taken.

Zij hebben verantwoordelijkheid over de kwaliteit van de resultaten van hun eigen werk. De werknemer moet over een degelijke assortimentskennis beschikken

3. Categorie 3 : onder categorie 3 vallen:

De werknemers die over een grotere polyvalentie beschikken en die zelf leiding geven aan een groep van medewerkers uit de lagere categorieën.

Behoren eveneens tot deze categorie: de werknemers die door de aard van het werk een eindverantwoordelijkheid dragen voor de totale afwerking van een gegeven opdracht en voor hun collega's anderzijds.

4. Categorie 4 : onder categorie 4 vallen:

De werknemers met de hoogste verantwoordelijkheid.

Zij zijn bovendien eindverantwoordelijk voor een groot gedeelte van de productie gebonden bedrijfsvoering en /of logistiek. Dit houdt in dat zijn leiding moeten geven aan andere werknemers van alle lagere categorieën en de verantwoordelijkheid hiervoor dragen.

4. AANLEGGEN EN ONDERHOUDEN VAN PARKEN EN TUINEN

CAO van 30 januari 2014 (120.381)

(K.B. 13/05/2015 – B.S. 14/07/2015)

Vaststelling van de loon- en arbeidsvoorwaarden voor de werknemers werkzaam in de ondernemingen voor het inplanten en onderhouden van parken en tuinen

HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied

Artikel 1.



Deze CAO is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de ondernemingen waarvan de hoofdactiviteit bestaat in het inplanten en onderhouden van parken en tuinen.

HOOFDSTUK II. Functieclassificatie

Art. 2.

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.

3. Categorie 3

Hiertoe behoren de werknemers die zelfstandig alle technische functies uitoefenen en hiertoe over een zekere polyvalentie inzake taken 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 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;
- b) de werknemers uit de categorie 3 die regelmatig of in hoofdzaak boomverzorgingswerkzaamheden verrichten;
- c) de werknemers die regelmatig of in hoofdzaak gevaarlijke machines besturen of bedienen.

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. FRUITTEELT

CAO van 29 juni 2017 (140.932)

(K.B. – B.S.)

Vaststelling van de loon- en arbeidsvoorwaarden voor de werklieden en werksters tewerkgesteld in de ondernemingen in de fruitteelt

HOOFDSTUK I Toepassingsgebied

Artikel 1.

Deze CAO is van toepassing, met uitzondering van het seizoens- en gelegenheidspersoneel zoals bedoeld in artikel 8bis van het koninklijk besluit van 28 november 1969.

HOOFDSTUK II. Beroepenclassificatie

Art. 2.



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

1. Categorie 1 : onder categorie 1 vallen:

De werknemers met de nodige ervaring. De job wordt uitgevoerd onder verantwoordelijkheid van een andere persoon.

De volgende kenmerken zijn van belang:

- Zelfstandigheid
- Kwaliteitsbewustzijn
- Handigheid
- Inzetbaarheid voor meerdere taken

2. Categorie 2: onder categorie 2 vallen:

De werknemers die:

Zelfstandig technische functies uitoefenen en/of

Leiding geven over (kleine) groep werknemers uit categorie 1

De volgende kenmerken zijn van belang:

- Basis van teelttechnische kennis

Als voorbeeld verstaat men hieronder herkennen van ziekten en plagen en/of kennis hebben van gebruik gewasbeschermingsmiddelen

3. Categorie 3 : onder categorie 3 vallen:

De werknemers die:

Zelf leiding geven aan een groep medewerkers van categorie 1 en categorie 2

Deze categorie is ook van toepassing voor werknemers die eindverantwoordelijkheid dragen.

Deze werknemers kunnen de werkgever vervangen gedurende korte tijd en nemen bijvoorbeeld zelf kleine beslissingen inzake teelt, werk en arbeiders'

4. Categorie 4: onder categorie 4 vallen

De werknemers met de hoogste verantwoordelijkheid.

Deze werknemers zijn eindverantwoordelijk voor een groot gedeelte van de productiegebonden bedrijfsvoering en of logistiek

De volgende kenmerken zijn van belang:

- Leiding geven aan andere werknemers;
- Volledige kennis teelt, ziekte en plagen
- Kennis kwaliteitsvereisten
- Vervanging van de werkgever gedurende langere tijd mogelijk

6. GROENTENTEELT

CAO van 29 juni 2017 (140.933)

(K.B. – B.S.)

Vaststelling van de loon- en arbeidsvoorwaarden voor de werklieden en werksters tewerkgesteld in de ondernemingen in de glastuinbouw, groenten open lucht en de witloofteelt

HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied

Artikel 1.

Deze CAO is van toepassing op de werknemers van de ondernemingen in de glastuinbouw, groenten open lucht en de witloofteelt, met uitzondering van het seizoens- en gelegenheidspersoneel zoals bedoeld in artikel 8bis van het koninklijk besluit van 28 november 1969, en hun werkgevers.

HOOFDSTUK II. Beroepenclassificatie

Art. 2.

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



1. Categorie 1 : onder categorie 1 vallen:

De werknemers met de nodige ervaring. De job wordt uitgevoerd onder verantwoordelijkheid van een andere persoon.

De volgende kenmerken zijn van belang:

- Zelfstandigheid
- Kwaliteitsbewustzijn
- Handigheid
- Inzetbaarheid voor meerdere taken

2. Categorie 2: onder categorie 2 vallen:

De werknemers die:

Zelfstandig technische functies uitoefenen en/of

Leiding geven over (kleine) groep werknemers uit categorie 1

De volgende kenmerken zijn van belang:

Basis van teelttechnische kennis

Als voorbeeld verstaat men hieronder herkennen van ziekten en plagen en/of kennis hebben van gebruik gewasbeschermingsmiddelen

3. Categorie 3 : onder categorie 3 vallen

De werknemers die:

Zelf leiding geven aan een groep medewerkers van categorie 1 en categorie 2

Deze categorie is ook van toepassing voor werknemers die eindverantwoordelijkheid dragen.

Deze werknemers kunnen de werkgever vervangen gedurende korte tijd en nemen bijvoorbeeld zelf kleine beslissingen inzake teelt, werk en arbeiders

4. Categorie 4 : onder categorie 4 vallen

Voor bedrijven van meer dan vijftig werknemers kunnen via onderhandelingen op bedrijfsvlak bovenop de sectorale afspraken een extra categorie toevoegen.

Deze categorie is voor werknemers met de hoogste verantwoordelijkheid.

Deze werknemers zijn eindverantwoordelijk voor een groot gedeelte van de productie gebonden bedrijfsvoering en/of logistiek.

De volgende kenmerken zijn van belang:

- leiding geven aan andere werknemers;
- volledige kennis teelt, ziekten en plagen;
- kennis kwaliteitsvereisten;
- Vervanging van de werkgever gedurende langere tijd mogelijk.

7. PADDENSTOELENTEELT

CAO van 1 december 2011 (107.586)

(K.B. 24/06/2013 – B.S. 25/09/2013)

Vaststelling van de loon- en arbeidsvoorwaarden voor de werknemers tewerkgesteld in de ondernemingen in de champignonteelt

HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied

Artikel I.

Deze CAO is van toepassing, met uitzondering van het seizoens- en gelegenheidspersoneel zoals bedoeld in artikel 8bis van het koninklijk besluit van 28 november 1969.

HOOFDSTUK II. Beroepenclassificatie

Art. 2.



Categorie 1 : Tot deze categorie behoren de werknemers die basiswerkzaamheden kunnen uitvoeren en die geen ervaring hebben in de champignonsector. Na afloop van deze opleidingsperiode gedurende 6 maanden gaan deze werknemers over naar categorie 2.

Categorie 2 : Tot deze categorie behoren de werknemers die instaan voor de volgende werkzaamheden of die de volgende hoedanigheid hebben : plukmedewerkers, werkvoorbereiders, inpakkers, kantine-medewerkers, fustmedewerkers, afwegers, poetspersoneel tijdens de teelt,...

Categorie 3 : Tot deze categorie behoren de werknemers van wie tot de essentie van hun takenpakket behoort om leiding te geven aan een groep van medewerkers-werknemers die behoren tot categorie 1 of 2. Deze werknemers kunnen tevens instaan voor kwaliteitscontrole van het geplukte product, voor de afweging en voor de praktische werkorganisatie.

In functie hiervan kunnen zij instructies geven aan medewerkers van categorie 1 en 2 aangaande plukwijze, de kwaliteit, de werkplanning en -organisatie.

Commentaar : In de ondernemingen met 50 en meer werknemers kan de werknemer die instaat voor het afwegen en het uitoefenen van een controle op de kwaliteit van het product tot categorie 3 behoren volgens de modaliteiten die in dit verband op ondernemingsvlak werden afgesproken.

Categorie 4 : Tot deze categorie behoren de werknemers die beschikken over een technische kennis (elektriciteit, klimatiseren, mechanica, CAO) en die tewerkgesteld zijn aan onder meer de volgende werken : grote schoonmaak tussen de teelten, meehelpen bij de uitvoering van de teelt, voertuigen (of heftrucks) besturen, machines die voor teelt nodig zijn besturen, onderhoud van machines en installaties, uitvoeren van herstellingen.

Categorie 5 : In de ondernemingen met 50 en meer werknemers kan via onderhandelingen op ondernemingsvlak voorzien worden in een vijfde categorie van werknemers.

De drempel van 50 werknemers wordt berekend zoals voor wat betreft de organisatie van de sociale verkiezingen.

Tot deze categorie behoren de werknemers met de hoogste verantwoordelijkheid onder de productiechef en ontvangen er hun orders rechtstreeks van.

Zij geven leiding aan andere werknemers en dragen hiervoor de verantwoordelijkheid.



3. Arbeidsduur

10 Wettelijke Feestdagen (art.1 KB 18/04/1974) :

Nieuwjaarsdag (1/1)

Paasmaandag

Feest van de Arbeid (1/5)

Hemelvaartdag

Pinkstermaandag

Nationale feestdag (21/7)

O-L-V-Hemelvaart (15/8)

Allerheiligen (1/11)

Wapenstilstand (11/11)

Kerstmis (25/12)

20 Wettelijke Vakantiedagen (in 5-dagenstelsel) :

Het aantal wettelijke vakantiedagen waarop de werknemer recht heeft, wordt jaarlijks berekend in functie van de som van het aantal gepresteerde en gelijkgestelde arbeidsdagen in het vakantiedienstjaar.

Gezamenlijke bepalingen voor alle deelsectoren, behalve deelsector Aanleggen en onderhouden van parken en tuinen

Gemiddelde op jaarbasis (niet van toepassing op Seizoens- en gelegenheidspersoneel) : 38 u/week.

Seizoens- en gelegenheidspersoneel : 38 u/week.

Deelsector Aanleggen en onderhouden van parken en tuinen

Gemiddelde op jaarbasis : 38 u/week.



4. Premies/Vergoedingen

Gemeenschappelijke premies/vergoedingen voor alle deelsectoren in PC 145

Forfaitaire premies reguliere werknemers

CAO van 5 juli 2017 (141.381)

(K.B. – B.S.)

Vaststelling van de geldende loonbarema's

Art.5§1. Dit artikel is niet van toepassing op de werknemers bedoeld in artikel 8bis van koninklijk besluit van 28 november 1969, Belgisch Staatsblad 05 december 1969, inzake sociale zekerheid.

§ 2. Vanaf het kalenderjaar 2016 betaalt de werkgever elk jaar op 1 juli aan de werknemers een forfaitaire premie. Deze forfaitaire premie wordt enkel toegekend aan de werknemers die tijdens de referentieperiode van 1 juli van het voorgaande kalenderjaar tot 30 juni van het lopende kalenderjaar tewerkgesteld zijn geweest in de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf.

Onder "tewerkstelling" wordt begrepen de gewerkte en gelijkgestelde dagen zoals gedefinieerd in artikel 16 van het Koninklijk besluit van 30 maart 1967 tot bepaling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers (B.S. 6 april 1967) (Zie link : [KB van 30 maart 1967](#))

§3. Voor de voltijds tewerkgestelde werknemers met een volledige referentieperiode stemt het bedrag van deze brutopremie overeen met 55,00 EUR.

Voor de deeltijdse werknemers zal de brutopremie worden berekend in verhouding tot deze van de voltijdse arbeiders en dit in functie van de deeltijdse arbeidsduur.

Voor de werknemers die geen prestaties kunnen bewijzen gedurende een volledig referentiejaar, wordt de brutopremie pro rata temporis berekend. Elke begonnen maand telt als 1/12. Bij uitdiensttreding wordt de premie verrekend met de laatste loonafrekening.

§4. Het bedrag van de premie wordt gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijzen, overeenkomstig de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst van 4 februari 2016, gesloten in het Paritair Comité voor de tuinbouw, betreffende de koppeling van de lonen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen en geregistreerd onder het nr132768/CO/145. Na verhoging met 0,9 procent bedraagt de premie op 1 september 2017 56,12EUR.

§5. Op ondernemingsvlak kan deze forfaitaire premie worden omgezet in een gelijkwaardig voordeel (bij omzetting in maaltijdcheques verhoogt het werkgeversaandeel met € 0,5 per dag) mits het afsluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst, neergelegd uiterlijk op 1 mei van het lopende jaar en mits het bezorgen van een kopie van deze ondernemings-cao aan de voorzitter van het Paritair Comité van het tuinbouwbedrijf. Zolang er een verlenging van het basisakkoord bestaat op het niveau van het paritair comité, wordt de omzetting automatisch verlengd.



Gemeenschappelijke premies/vergoedingen voor PC 145, met uitzondering voor deelsector aanleggen en onderhouden van parken en tuinen

Eindejaarspremie

CAO van 9 december 2013 (119.534)

(K.B. 13/07/2014 – B.S. 13/11/2014)

Vaststelling van het bedrag, de toekenningsvoorwaarden en de uitkeringsmodaliteiten van aanvullende sociale voordelen ten laste van het "Waarborg- en Sociaal Fonds voor het tuinbouwbedrijf"

Artikel 1.

Deze CAO is niet van toepassing op het seizoen- en gelegenheidspersoneel zoals bedoeld in artikel 8bis van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders en hun werkgevers.

I. Eindejaarspremie

Art. 3.

Een eindejaarspremie wordt toegekend aan de werklieden tijdens de referteperiode van 1 juli tot 30 juni tewerkgesteld in de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf.

Art. 4.

Het bedrag en de uitvoeringsmodaliteiten van de in artikel 3 bedoelde eindejaarspremie worden bepaald in een aanvullende CAO.

CAO van 6 december 2012 (114.970)

(K.B. 14/02/2014 – B.S. 13/08/2014)

Vaststelling van de loon- en arbeidsvoorwaarden voor seizoen- en gelegenheidswerk

HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied

Artikel 1.

Deze CAO is (*enkel*) van toepassing op gelegenheidspersoneel zoals bepaald in artikel 8bis van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.

HOOFDSTUK III. Eindejaarspremie

Art. 5.

Het in artikel 1 bedoelde gelegenheidspersoneel dat in de loop van het kalenderjaar minstens 50 dagen arbeid aangegeven heeft op de plukkaart bij één of meerdere in artikel 1 bedoelde ondernemingen, heeft recht op een eindejaarspremie van 190,00 EUR.

Deze eindejaarspremie wordt ten laste genomen door het "Waarborg- en Sociaal Fonds voor het tuinbouwbedrijf".

Getrouwheidspremie

CAO van 6 december 2012 (114.970)

(K.B. 14/02/2014 – B.S. 13/08/2014)

Vaststelling van de loon- en arbeidsvoorwaarden voor seizoen- en gelegenheidswerk



HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied

Artikel 1.

Deze CAO is van toepassing op de werkgevers die ressorteren onder het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf, en op hun gelegenheidspersoneel zoals bepaald in artikel 8bis van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.

HOOFDSTUK IV. Getrouwheidspremie

Art. 6.

Het in artikel 1 bedoelde gelegenheidspersoneel dat in de loop van het kalenderjaar minstens 30 dagen aangegeven heeft op de plukkaart in één of meerdere in artikel 1 bedoelde ondernemingen, heeft recht op een belastbare getrouwheidspremie van 0,5 EUR per gewerkte dag.

Deze getrouwheidspremie wordt ten laste genomen door het "Waarborg- en Sociaal Fonds voor het tuinbouwbedrijf".

Forfaitaire premie

CAO van 5 juli 2017 (140.930)

(K.B. – B.S.)

Invoering van een forfaitaire premie

Art. 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is niet van toepassing op de werknemers bedoeld in art 8 bis van het Koninklijk Besluit van 28 november 1969; Belgisch Staatsblad 5 december 1969 inzake sociale zekerheid.

Art. 2.

De werknemers die in de referteperiode, vanaf 1 juli van het voorgaande kalenderjaar tot en met 30 juni van het lopende kalenderjaar, minder dan 30 dagen presteren, hebben recht op een premie ten laste van hun werkgever. Deze premie wordt uitbetaald samen met het loon van de maand december volgend op het aflopen van de referteperiode.

Bij de berekening van de premie worden alle dagen waarvoor de betrokken werknemers loon of vakantiegeld ontvangen mee in aanmerking genomen. In geval van schorsing van de arbeidsovereenkomst gebeurt de berekening van de premie op zijn minst rekening houdend met het aantal dagen waarvoor de betrokken werknemers loon hebben gekregen of het aantal dagen tijdens welke de uitvoering van de arbeidsovereenkomst is geschorst ingevolge artikel 28, 10 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst (jeugdvakantie-seniorvakantie).

Met dagen waarvoor de werknemers loon hebben gekregen worden gelijkgesteld:

1° de dagen moederschapsverlof als bedoeld in artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971;
2° de dagen arbeidsongeschiktheid gedekt door een vergoeding die wordt toegekend overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 12 bis van 26 februari 1979 tot aanpassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 12 van 28 juni 1973 betreffende het toekennen van een gewaarborgd maandloon aan de werklieden in geval van arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte, ongeval van gemeen recht, arbeidsongeval of beroepsziekte aan de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;

Art 3.

Voor werknemers die voltijds werken wordt de premie berekend in functie van het aantal gepresteerde of gelijkgestelde dagen: een werknemer die komt aan een totaal van 29 gepresteerde (en/of gelijkgestelde) dagen heeft recht op het volle bedrag van de premie.

Voor de werknemers die minder dan 29 gepresteerde of gelijkgestelde dagen kunnen aantonen, wordt de premie pro rata toegekend.

Voor werknemers die deeltijds werken gebeurt de berekening pro rata het aantal gewerkte of gelijkgestelde uren en dit overeenkomstig het arbeidsduurregime.



Art 4.

Voor voltijdse werknemers die in de referentieperiode komen aan een totaal van 29 gepresteerde of gelijkgestelde dagen, hebben recht op een brutopremie van 35 EUR inclusief patronale lasten.

Forfaitaire premie seizoensarbeid

CAO van 5 juli 2017 (141.381)

(K.B. – B.S.)

Vaststelling van de geldende loonbarema's

Art. 6.

§1. Dit artikel is enkel van toepassing op de werknemers bedoeld in artikel 8bis van koninklijk besluit van 28 november 1969, Belgisch Staatsblad 5 december 1969, inzake sociale zekerheid.

§ 2. Vanaf het kalenderjaar 2016 betaalt de werkgever elk jaar een forfaitaire premie van 10,00 EUR bruto aan het in §1 bedoelde gelegenheidspersoneel dat in de loop van de referentieperiode, lopende van 1 januari tot 31 december van hetzelfde kalenderjaar, minstens 50 dagen tewerkstelling heeft aangegeven op de kaart seizoenarbeid in ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf.

De betaling gebeurt uiterlijk met de loonafrekening van de maand waarin de hierboven vermelde 50 dagen zijn bereikt.

§3 Het bedrag van de premie wordt gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijzen, overeenkomstig de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst van 4 februari 2016, gesloten in het Paritair Comité voor de tuinbouw, betreffende de koppeling van de lonen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen en geregistreerd onder het nr132768/CO/145. Na verhoging met 0,9 procent bedraagt de premie op 1 september 2017 10,20 EUR.



1. BLOEMENTEELT

Bijkomende vakantiegeld

CAO van 4 april 1991 (27.992), gewijzigd door de CAO van 9 oktober 2000 (55.846)

(K.B. 15/04/1992 - B.S. 19/06/1992)

(K.B. 24/10/2001 - B.S. 28/11/2001)

Bloementeelt: bijkomend vakantiegeld, technische modaliteiten

Art. 2

Met ingang van het jaar 2000 wordt het bijkomend vakantiegeld toegekend door het Waarborg- en Sociaal Fonds voor het tuinbouwbedrijf aan de werklieden en werksters die in het refertejaar prestaties in de sector bloemisterij hebben geleverd.

Art.3

Het bijkomend vakantiegeld wordt berekend op het brutoloon dat de betrokken werkman of werkster verdient heeft in het refertejaar. Het bijkomend vakantiegeld bedraagt 6,25% van het brutoloon.

Met "refertejaar" wordt de periode bedoeld lopende van 1 juli van het vorig jaar tot en met 30 juni van het jaar waarin het bijkomend vakantiegeld wordt uitbetaald.

Art. 5.

Het bijkomend vakantiegeld wordt aan de rechthebbenden uitbetaald in de maand december volgend op het refertejaar waarop bijkomend vakantiegeld berekend wordt.

Art.6.

Aan de volgende personen wordt eveneens een bijkomend vakantiegeld uitbetaald volgens de modaliteiten bedoeld onder artikel 3 :

- de werklieden en werksters die in de loop van het refertejaar met brugpensioen gegaan zijn of die in het refertejaar gepensioneerd zijn;
- de rechtverkrijgenden van werklieden en werksters die in de loop van het refertejaar overleden zijn;
- de werklieden en werksters van wie de arbeidsovereenkomst in de loop van het refertejaar door de werkgever werd beëindigd met een opzeggingstermijn of met een verbreking van de arbeidsovereenkomst en uitbetaling van een verbrekingsvergoeding of van wie de arbeidsovereenkomst in onderling akkoord werd beëindigd;
- de werklieden en werksters verbonden met een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde duur of voor een bepaald werk die een einde neemt in de loop van de referteperiode.

Art. 7.

Hebben geen recht op een bijkomend vakantiegeld, de werklieden en werksters :

- die in de loop van de referteperiode zelf ontslag nemen;
- die in de loop van de referteperiode worden ontslagen omwille van een dringende reden.

Eindejaarspremie

CAO van 30 april 1999 (53.729)

(KB...21/09/2001 BS 11/12/2001)

Eindejaarspremie

Art 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing met uitzondering van de werknemers bedoeld in artikel 8bis van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.



Art. 2. Aan de in artikel 1 bedoelde werklieden en werksters wordt, ten laste van het Waarborg- en Sociaal Fonds voor het tuinbouwbedrijf, een eindejaarspremie toegekend voorzover zij gedurende het refertejaar prestaties in de sector hebben geleverd.

Art. 3. De eindejaarspremie wordt berekend op het brutoloon dat de betrokken werkman of werkster verdiend heeft in het refertejaar.

De eindejaarspremie bedraagt :

- 6,25 pct. van het brutoloon voor de bloementeel

Art. 4.

Met "refertejaar" wordt de periode bedoeld lopende van 1 juli van het vorig jaar tot en met 30 juni van het jaar waarin de premie wordt uitbetaald

Art. 5.

De eindejaarspremie wordt aan de rechthebbenden uitbetaald in de maand december volgend op het refertejaar waarop de premie berekend wordt.

Art. 6. Aan de volgende personen wordt eveneens een eindejaarspremie uitbetaald volgens de modaliteiten bedoeld onder artikel 3 :

- de werklieden en werksters die in de loop van het refertejaar met brugpensioen gegaan zijn of die in het refertejaar gepensioneerd zijn;
- de rechtverkrijgenden van werklieden en werksters die in de loop van het refertejaar overleden zijn;
- de werklieden en werksters van wie de arbeidsovereenkomst in de loop van het refertejaar door de werkgever werd beëindigd met een opzeggingstermijn of met een verbreking van de arbeidsovereenkomst en uitbetaling van een verbrekingsvergoeding of van wie de arbeidsovereenkomst in onderling akkoord werd beëindigd;
- de werklieden en werksters verbonden met een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde duur of voor een bepaald werk die een einde neemt in de loop van de referteperiode.

Art. 7. Hebben geen recht op de eindejaarspremie, de werklieden en werksters :

- die in de loop van de referteperiode zelf ontslag nemen;
- die in de loop van de referteperiode worden ontslagen omwille van een dringende reden

2. DRUIVENTEELT

Zie Fruitteelt.



3. BOOMKWEKERIJEN

Eindejaarspremie

CAO van 9 oktober 2000 (55.844)

(K.B. 29/01/2002 - B.S. 03/10/2002)

Eindejaarspremie (met uitzondering van bloemeteelt en parken en tuinen)

Artikel 1.

Deze CAO is van toepassing, met uitzondering van de werknemers bedoeld in artikel 8bis van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.

Art. 2.

Aan de in artikel 1 bedoelde werklieden en werksters wordt, ten laste van het Waarborg- en Sociaal Fonds voor het tuinbouwbedrijf, een eindejaarspremie toegekend voor zover zij gedurende het refertejaar prestaties in de sector hebben geleverd.

Art. 3.

De eindejaarspremie wordt berekend op het brutoloon dat de betrokken werkman of werkster verdient heeft in het refertejaar.

De eindejaarspremie bedraagt : 8,33% van het brutoloon voor de boomkwekerij;

Art. 4.

Met "refertejaar" wordt de periode bedoeld lopende van 1 juli van het vorig jaar tot en met 30 juni van het jaar waarin de premie wordt uitbetaald.

Art. 5.

De eindejaarspremie wordt aan de rechthebbenden uitbetaald in de maand december volgend op het refertejaar waarop de premie berekend wordt.

Art. 6.

Aan de volgende personen wordt eveneens een eindejaarspremie uitbetaald volgens de modaliteiten bedoeld onder artikel 3 :

- de werklieden en werksters die in de loop van het refertejaar met brugpensioen gegaan zijn of die in het refertejaar gepensioneerd zijn;
- de rechtverkrijgenden van werklieden en werksters die in de loop van het refertejaar overleden zijn;
- de werklieden en werksters van wie de arbeidsovereenkomst in de loop van het refertejaar door de werkgever werd beëindigd met een opzeggingstermijn of met een verbreking van de arbeidsovereenkomst en uitbetaling van een verbrekingsvergoeding of van wie de arbeidsovereenkomst in onderling akkoord werd beëindigd;
- de werklieden en werksters verbonden met een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde duur of voor een bepaald werk die een einde neemt in de loop van de referteperiode.

Art. 7.

Hebben geen recht op de eindejaarspremie, de werklieden en werksters :

- die in de loop van de referteperiode zelf ontslag nemen;
- die in de loop van de referteperiode worden ontslagen omwille van een dringende reden.

Slecht weer premie

CAO van 8 mei 2001 (58.610)



(K.B. 10/12/2002 - B.S. 02/04/2003)

Solidarisering van de loonkost ingevolge de onderbreking van de arbeidsdag door onwerkbaar weer

Artikel 1.

Deze CAO is van toepassing op de reguliere werknemers met uitzondering van het seizoens- en gelegenheidspersoneel zoals bedoeld in het artikel 8bis van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.

Art. 3.

De werknemer die, omwille van weeromstandigheden die het werken onmogelijk maken, het werk waaraan hij begonnen was niet kon verder zetten of het werk niet kon aanvatten hoewel hij zich naar de plaats waar dit werk dient uitgevoerd te worden, begeven heeft, kan ten laste zijn werkgever aanspraak maken op het loon van de volledige arbeidsdag en dit in functie van het van toepassing zijnde uurrooster.

De ondertekenende partijen stippen aan dat dit de normale toepassing is van het artikel 27 van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Art. 4.

De ondertekenende partijen komen overeen dat de voor de werkgevers ingevolge de toepassing van het voormelde artikel 27 ontstane loonlast per arbeidsdag voor maximum de helft kan gerecupereerd worden bij respectievelijk het Waarborg- en Sociaal Fonds voor het tuinbouwbedrijf en het Sociaal Fonds voor de inplanting en het onderhoud van parken en tuinen en dit in functie van de hoofdactiviteit van de werkgever.

Art. 6.

De raad van bestuur van het bevoegde fonds voor bestaanszekerheid, zal de voorwaarden bepalen waaronder een gedeeltelijke recuperatie van de loonkost mogelijk is. Zo kan de raad van bestuur de recuperatie voor een geplafonneerd aantal dagen voorzien per onderneming of per werknemer. De raad kan eveneens een koppeling voorzien met de toepassing van tijdelijke werkloosheid ingevolge slecht weer.

Er zullen precieze onderrichtingen aan de werkgevers worden meegedeeld in een circulaire, opgesteld door de raad van bestuur van de respectieve fondsen voor bestaanszekerheid.



4. AANLEGGEN EN ONDERHOUDEN VAN PARKEN EN TUIENEN

Getrouwheidspremie

CAO van 9 februari 2012 (109.320)

(K.B. 15/07/2013 – B.S. 28/11/2013)

Wijziging en vervanging van de CAO van 13 november 2009 tot vaststelling van het bedrag, de toekenningsvoorwaarden en de uitkeringsmodaliteiten van aanvullende sociale voordelen ten laste van het "Sociaal Fonds voor de inplanting en het onderhoud van parken en tuinen"

Artikel 1.

Deze CAO is van toepassing op de werkgevers en de werklieden en werksters 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 inbegrepen het onderhoud van de graven van vreemde militairen in België.

HOOFDSTUK I. Getrouwheidspremie

Art. 3.

Een getrouwheidspremie wordt toegekend aan de werklieden tijdens het refertejaar tewerkgesteld in de ondernemingen voor het inplanten en onderhouden van parken en tuinen die ressorteren onder het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf.

Alleen werklieden en werksters met een anciënniteit van tenminste 6 maanden in de onderneming komen in aanmerking voor de toekenning van een getrouwheidspremie.

De anciënniteitsvoorwaarde wordt jaarlijks beoordeeld bij het einde van de referteperiode dit wil zeggen op 1 juli van elk kalenderjaar.

De werklieden en werksters die na afloop van de referteperiode in dienst blijven en die op een later tijdstip dan 1 juli de 6 maanden anciënniteit in de onderneming bereiken, verwerven alsnog het recht op de getrouwheidspremie.

Wanneer een of andere getrouwheidspremie niet wordt uitgekeerd, blijven de door de werkgevers gestorte bijdragen evenwel verworven voor het sociaal fonds.

Art. 4.

Deze premie wordt als volgt vastgesteld :

- van 0 tot 5 opeenvolgende jaren dienst in de sector : 6,00%;
- van 5 tot 15 opeenvolgende jaren dienst in de sector: 7,00%;
- meer dan 15 opeenvolgende jaren dienst in de sector: 8,50%, en dit van het brutoloon verdiend voor de gewerkte dagen in de sector tijdens het refertejaar.

Met "refertejaar" wordt bedoeld : de periode van 1 juli van het vorig jaar tot 30 juni van het jaar waarin de premie uitbetaald wordt.

De getrouwheidspremie wordt berekend voor de effectief gepresteerde dagen en voor de daarmee gelijkgestelde dagen, overeenkomstig de bepalingen voorzien in de wetgeving betreffende de jaarlijkse vakantie van de arbeiders.

Met ingang van de referteperiode die een aanvang neemt op 1 juli 2005 worden de dagen economische werkloosheid evenwel niet meer gelijkgesteld met het oog op de berekening van de getrouwheidspremie.

Art. 5.

De getrouwheidspremie wordt aan alle rechthebbenden betaald tussen 10 en 15 december volgend op het refertejaar waarop zij betrekking heeft.

Art. 6.

Genieten eveneens de getrouwheidspremie volgens de modaliteiten van artikel 3 :

- de werklieden die in de loop van het refertejaar worden gepensioneerd of met brugpensioen worden gesteld;
- de rechtverkrijgenden van de werklieden die in de loop van het refertejaar zijn overleden;



- de werklieden waarvan de arbeidsovereenkomst in de loop van het refertejaar wordt beëindigd door de werkgever (middels gewone opzeg of vergoeding), in onderling overleg of ingevolge overmacht;
- de werklieden verbonden met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur of voor een welomschreven werk die een einde neemt in de loop van het refertejaar;
- de werklieden die in de loop van het refertejaar zelf ontslag nemen maar in de loop van datzelfde refertejaar opnieuw in dienst treden bij een onderneming voor het inplanten en onderhouden van parken en tuinen.

Art. 7.

Genieten bijgevolg niet de getrouwheidspremie, de werklieden :

- die in de loop van het refertejaar zelf ontslag nemen en in de loop van datzelfde refertejaar niet opnieuw in dienst treden bij een onderneming voor het inplanten en onderhouden van parken en tuinen;
- die ontslagen worden om dringende reden in de loop van het refertejaar;
- die geen 6 maanden anciënniteit bereiken op 1 juli rekening houdende met de voorwaarden bepaald in artikel 3.

Forfaitaire premie

CAO van 5 juli 2017 (140.931)

(K.B. – B.S.)

Invoering van een forfaitaire premie

Art.1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is niet van toepassing op de werknemers bedoeld in art 8 bis van het Koninklijk Besluit van 28 november 1969; Belgisch Staatsblad 5 december 1969 inzake sociale zekerheid.

Art. 2.

De werknemers die in de referteperiode, vanaf 1 juli van het voorgaande kalenderjaar tot en met 30 juni van het lopende kalenderjaar, minder dan 30 dagen presteren, hebben recht op een premie ten laste van hun werkgever. Deze premie wordt uitbetaald samen met het loon van de maand december volgend op het aflopen van de referteperiode.

Bij de berekening van de premie worden alle dagen waarvoor de betrokken werknemers loon of vakantiegeld ontvangen mee in aanmerking genomen. In geval van schorsing van de arbeidsovereenkomst gebeurt de berekening van de premie op zijn minst rekening houdend met het aantal dagen waarvoor de betrokken werknemers loon hebben gekregen of het aantal dagen tijdens welke de uitvoering van de arbeidsovereenkomst is geschorst ingevolge artikel 28, 10 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst (jeugdvakantie-seniorvakantie).

Met dagen waarvoor de werknemers loon hebben gekregen worden gelijkgesteld:

- 1° de dagen moederschapsverlof als bedoeld in artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971;
- 2° de dagen arbeidsongeschiktheid gedekt door een vergoeding die wordt toegekend overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 12 bis van 26 februari 1979 tot aanpassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 12 van 28 juni 1973 betreffende het toekennen van een gewaarborgd maandloon aan de werklieden in geval van arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte, ongeval van gemeen recht, arbeidsongeval of beroepsziekte aan de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;

Art 3.

Voor werknemers die voltijds werken wordt de premie berekend in functie van het aantal gepresteerde of gelijkgestelde dagen: een werknemer die komt aan een totaal van 29 gepresteerde (en/of gelijk-gestelde) dagen heeft recht op het volle bedrag van de premie.



Voor de werknemers die minder dan 29 gepresteerde of gelijkgestelde dagen kunnen aantonen, wordt de premie pro rata toegekend.

Voor werknemers die deeltijds werken gebeurt de berekening pro rata het aantal gewerkte of gelijkgestelde uren en dit overeenkomstig het arbeidsduurregime.

Art 4.

Voor voltijdse werknemers die in de referentieperiode komen aan een totaal van 29 gepresteerde of gelijkgestelde dagen, hebben recht op een brutopremie van 35 EUR inclusief patronale lasten

Nachtarbeid

CAO van 30 juli 2003 (67.516)

(K.B. 17/09/2005 - B.S. 06/10/2005)

Bepaling van de voorwaarden waaronder nachtarbeid kan uitgevoerd worden in sector "inplanten en onderhouden van parken en tuinen"

Art. 2.

In toepassing van artikel 36 van de arbeidswet van 16 maart 1971 (Belgisch Staatsblad van 30 maart 1971) en in toepassing van artikel 2, 2° van de wet van 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen (Belgisch Staatsblad van 12 juni 1987), kan nachtarbeid worden toegepast voor zover het gaat, werken en/of diensten die op geen enkel ander tijdstip kunnen worden uitgevoerd of die door de aanbestedende overheid aldus in het lastenboek zijn opgenomen.

Art. 3.

Nachtarbeid kan op ondernemingsvlak pas worden ingevoerd voor zover er in dit verband een CAO wordt afgesloten op het niveau van de onderneming.

Deze CAO dient gesloten te worden onder de opschortende voorwaarde van bekrachtiging door het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf.

In deze CAO dient onder meer de vrijwilligheid geregeld te worden op basis waarvan de werknemers bij de nachtrekking kunnen worden ingezet.

Art. 4.

Voor alle gepresteerde en aanwezigheidsuren tussen 20 u en 6 u geldt er een minimale toeslag van 25% van het geldend uurloon.

Deze toeslag doet geen afbreuk aan desgevallend op ondernemingsvlak bestaande meer gunstige regelingen.

Slecht weer premie

CAO van 8 mei 2001 (58.610)

(K.B. 10/12/2002 - B.S. 02/04/2003)

Solidarisering van de loonkost ingevolge de onderbreking van de arbeidsdag door onwerkbaar weer

Artikel 1.

Deze CAO is van toepassing op reguliere werknemers met uitzondering van het seizoens- en gelegenheidspersoneel zoals bedoeld in het artikel 8bis van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.

Art. 2.



De ondertekenende partijen stellen vast dat, ingevolge de toepassing van artikel 27 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (Belgisch Staatsblad van 22 augustus 1978), de werknemer aanspraak kan maken op het loon dat hem zou toegekomen zijn indien hij zijn dagtaak normaal had kunnen volbrengen in het geval hij wegens een oorzaak onafhankelijk van zijn wil, hetzij de arbeid niet kon beginnen wanneer hij zich normaal naar de plaats van de arbeid had begeven, hetzij de arbeid, waaraan hij bezig was, niet kon voortzetten.

De ondertekenende partijen stellen vast dat de toepassing van dit artikel 27 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten namelijk in het geval van onwerkbaar weersomstandigheden problemen stelt. Het is dan ook hun bedoeling om een gedeelte van de door de toepassing van artikel 27 ontstane loonkost te solidariseren en dit rekening houdende met de verder in de huidige CAO bepaalde randvoorwaarden.

Art. 3.

De werknemer die, omwille van weeromstandigheden die het werken onmogelijk maken, het werk waaraan hij begonnen was niet kon verder zetten of het werk niet kon aanvatten hoewel hij zich naar de plaats waar dit werk dient uitgevoerd te worden, begeven heeft, kan ten laste zijn werkgever aanspraak maken op het loon van de volledige arbeidsdag en dit in functie van het van toepassing zijnde uurrooster.

De ondertekenende partijen stippen aan dat dit de normale toepassing is van het artikel 27 van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Art. 4.

De ondertekenende partijen komen overeen dat de voor de werkgevers ingevolge de toepassing van het voormelde artikel 27 ontstane loonlast per arbeidsdag voor maximum de helft kan gec recupereerd worden bij respectievelijk het Waarborg- en Sociaal Fonds voor het tuinbouwbedrijf en het Sociaal Fonds voor de inplanting en het onderhoud van parken en tuinen en dit in functie van de hoofdactiviteit van de werkgever.

Art. 6.

De raad van bestuur van het bevoegde fonds voor bestaanszekerheid, zal de voorwaarden bepalen waaronder een gedeeltelijke recuperatie van de loonkost mogelijk is. Zo kan de raad van bestuur de recuperatie voor een geplafonneerd aantal dagen voorzien per onderneming of per werknemer. De raad kan eveneens een koppeling voorzien met de toepassing van tijdelijke werkloosheid ingevolge slecht weer.

Er zullen precieze onderrichtingen aan de werkgevers worden meegedeeld in een circulaire, opgesteld door de raad van bestuur van de respectieve fondsen voor bestaanszekerheid.

Verblijfskosten en scheidingsvergoeding

CAO van 30 januari 2014 (120.381)

(K.B. 13/05/2015 – B.S. 14/07/2015)

Vaststelling van de loon- en arbeidsvoorwaarden voor de werknemers werkzaam in de ondernemingen voor het inplanten en onderhouden van parken en tuinen

HOOFDSTUK III. Loonvoorwaarden

G. Verblijfskosten en scheidingsvergoeding

Art. 14.

Indien de werkmans 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. 15.

De werkgever kan zich van deze verplichting kwijten door betaling van :

- de forfaitaire vergoedingen :
 - huisvesting : 21,25 EUR per dag;



eetmalen : 10,81 EUR per dag.

Deze bedragen zijn van kracht sinds 1 januari 2014 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.

CAO van 5 juli 2017 (141.381)

(KB -B.S.)

Vaststelling van de geldende loonbarema's

Bijlage: : geldend op 1 september 2017

Vergoeding huisvesting : 21,60 EUR

Vergoeding Maaltijden : 10,98 EUR

Scheidingsvergoeding : 6,20 EUR

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

CAO van 30 januari 2014 (120.381)

(K.B. 13/05/2015 – B.S. 14/07/2015)

Vaststelling van de loon- en arbeidsvoorwaarden voor de werknemers werkzaam in de ondernemingen voor het inplanten en onderhouden van parken en tuinen

HOOFDSTUK III. Loonvoorwaarden

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

Art. 13.

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.



5. FRUITTEELT

Eindejaarspremie

CAO van 9 oktober 2000 (55.844)

(K.B. 29/01/2002 - B.S. 03/10/2002)

Eindejaarspremie (met uitzondering van bloementeelt en parken en tuinen)

Artikel 1.

Deze CAO is van toepassing, met uitzondering van de werknemers bedoeld in artikel 8bis van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.

Art. 2.

Aan de in artikel 1 bedoelde werklieden en werksters wordt, ten laste van het Waarborg- en Sociaal Fonds voor het tuinbouwbedrijf, een eindejaarspremie toegekend voor zover zij gedurende het refertejaar prestaties in de sector hebben geleverd.

Art. 3.

De eindejaarspremie wordt berekend op het brutoloon dat de betrokken werkman of werkster verdient heeft in het refertejaar.

De eindejaarspremie bedraagt 7,55% van het brutoloon voor de fruitteelt.

Art. 4.

Met "refertejaar" wordt de periode bedoeld lopende van 1 juli van het vorig jaar tot en met 30 juni van het jaar waarin de premie wordt uitbetaald.

Art. 5.

De eindejaarspremie wordt aan de rechthebbenden uitbetaald in de maand december volgend op het refertejaar waarop de premie berekend wordt.

Art. 6.

Aan de volgende personen wordt eveneens een eindejaarspremie uitbetaald volgens de modaliteiten bedoeld onder artikel 3 :

- de werklieden en werksters die in de loop van het refertejaar met brugpensioen gegaan zijn of die in het refertejaar gepensioneerd zijn;
- de rechtverkrijgenden van werklieden en werksters die in de loop van het refertejaar overleden zijn;
- de werklieden en werksters van wie de arbeidsovereenkomst in de loop van het refertejaar door de werkgever werd beëindigd met een opzeggingstermijn of met een verbreking van de arbeidsovereenkomst en uitbetaling van een verbrekingsvergoeding of van wie de arbeidsovereenkomst in onderling akkoord werd beëindigd;
- de werklieden en werksters verbonden met een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde duur of voor een bepaald werk die een einde neemt in de loop van de referteperiode.

Art. 7.

Hebben geen recht op de eindejaarspremie, de werklieden en werksters :

- die in de loop van de referteperiode zelf ontslag nemen;
- die in de loop van de referteperiode worden ontslagen omwille van een dringende reden.

Slecht weer premie

CAO van 8 mei 2001 (58.610)

(K.B. 10/12/2002 - B.S. 02/04/2003)



Solidarisering van de loonkost ingevolge de onderbreking van de arbeidsdag door onwerkbaar weer

Artikel 1.

Deze CAO is van toepassing op reguliere werknemers met uitzondering van het seizoens- en gelegenheidspersoneel zoals bedoeld in het artikel 8bis van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.

Art. 2.

De ondertekenende partijen stellen vast dat, ingevolge de toepassing van artikel 27 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (Belgisch Staatsblad van 22 augustus 1978), de werknemer aanspraak kan maken op het loon dat hem zou toegekomen zijn indien hij zijn dagtaak normaal had kunnen volbrengen in het geval hij wegens een oorzaak onafhankelijk van zijn wil, hetzij de arbeid niet kon beginnen wanneer hij zich normaal naar de plaats van de arbeid had begeven, hetzij de arbeid, waaraan hij bezig was, niet kon voortzetten.

De ondertekenende partijen stellen vast dat de toepassing van dit artikel 27 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten namelijk in het geval van onwerkbare weersomstandigheden problemen stelt. Het is dan ook hun bedoeling om een gedeelte van de door de toepassing van artikel 27 ontstane loonkost te solidariseren en dit rekening houdende met de verder in de huidige CAO bepaalde randvoorwaarden.

Art. 3.

De werknemer die, omwille van weeromstandigheden die het werken onmogelijk maken, het werk waaraan hij begonnen was niet kon verder zetten of het werk niet kon aanvatten hoewel hij zich naar de plaats waar dit werk dient uitgevoerd te worden, begeven heeft, kan ten laste zijn werkgever aanspraak maken op het loon van de volledige arbeidsdag en dit in functie van het van toepassing zijnde uurrooster.

De ondertekenende partijen stippen aan dat dit de normale toepassing is van het artikel 27 van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Art. 4.

De ondertekenende partijen komen overeen dat de voor de werkgevers ingevolge de toepassing van het voormelde artikel 27 ontstane loonlast per arbeidsdag voor maximum de helft kan gerecupereerd worden bij respectievelijk het Waarborg- en Sociaal Fonds voor het tuinbouwbedrijf en het Sociaal Fonds voor de inplanting en het onderhoud van parken en tuinen en dit in functie van de hoofdactiviteit van de werkgever.

Art. 6.

De raad van bestuur van het bevoegde fonds voor bestaanszekerheid, zal de voorwaarden bepalen waaronder een gedeeltelijke recuperatie van de loonkost mogelijk is. Zo kan de raad van bestuur de recuperatie voor een geplafonneerd aantal dagen voorzien per onderneming of per werknemer. De raad kan eveneens een koppeling voorzien met de toepassing van tijdelijke werkloosheid ingevolge slecht weer.

Er zullen precieze onderrichtingen aan de werkgevers worden meegedeeld in een circulaire, opgesteld door de raad van bestuur van de respectieve fondsen voor bestaanszekerheid.



6. GROENTENTEELT

Eindejaarspremie

CAO van 9 oktober 2000 (55.844)

(K.B. 29/01/2002 - B.S. 03/10/2002)

Eindejaarspremie (met uitzondering van bloementeelt en parken en tuinen).

Artikel 1.

Deze CAO is van toepassing, met uitzondering van de werknemers bedoeld in artikel 8bis van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.

Art. 2.

Aan de in artikel 1 bedoelde werklieden en werksters wordt, ten laste van het Waarborg- en Sociaal Fonds voor het tuinbouwbedrijf, een eindejaarspremie toegekend voor zover zij gedurende het refertejaar prestaties in de sector hebben geleverd.

Art. 3.

De eindejaarspremie wordt berekend op het brutoloon dat de betrokken werkman of werkster verdient heeft in het refertejaar.

De eindejaarspremie bedraagt 7,55% van het brutoloon voor de groententeelt.

Art. 4.

Met "refertejaar" wordt de periode bedoeld lopende van 1 juli van het vorig jaar tot en met 30 juni van het jaar waarin de premie wordt uitbetaald.

Art. 5.

De eindejaarspremie wordt aan de rechthebbenden uitbetaald in de maand december volgend op het refertejaar waarop de premie berekend wordt.

Art. 6.

Aan de volgende personen wordt eveneens een eindejaarspremie uitbetaald volgens de modaliteiten bedoeld onder artikel 3 :

- de werklieden en werksters die in de loop van het refertejaar met brugpensioen gegaan zijn of die in het refertejaar gepensioneerd zijn;
- de rechtverkrijgenden van werklieden en werksters die in de loop van het refertejaar overleden zijn;
- de werklieden en werksters van wie de arbeidsovereenkomst in de loop van het refertejaar door de werkgever werd beëindigd met een opzeggingstermijn of met een verbreking van de arbeidsovereenkomst en uitbetaling van een verbrekingsvergoeding of van wie de arbeidsovereenkomst in onderling akkoord werd beëindigd;
- de werklieden en werksters verbonden met een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde duur of voor een bepaald werk die een einde neemt in de loop van de referteperiode.

Art. 7.

Hebben geen recht op de eindejaarspremie, de werklieden en werksters :

- die in de loop van de referteperiode zelf ontslag nemen;
- die in de loop van de referteperiode worden ontslagen omwille van een dringende reden.

Wat de eindejaarspremie betreft die betaald wordt in december 2000, hebben ook de werknemers die zelf ontslag genomen hebben eveneens ten uitzonderlijke titel recht op een eindejaarspremie.



7. PADDENSTOELENTEELT

Eindejaarspremie

CAO van 9 oktober 2000 (55.844)

(K.B. 29/01/2002 - B.S. 03/10/2002)

CAO inzake de eindejaarspremie (met uitzondering van bloementeelt en parken en tuinen)

Artikel 1.

Deze CAO is van toepassing, met uitzondering van de werknemers bedoeld in artikel 8bis van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.

Art. 2.

Aan de in artikel 1 bedoelde werklieden en werksters wordt, ten laste van het Waarborg- en Sociaal Fonds voor het tuinbouwbedrijf, een eindejaarspremie toegekend voor zover zij gedurende het refertejaar prestaties in de sector hebben geleverd.

Art. 3.

De eindejaarspremie wordt berekend op het brutoloon dat de betrokken werkman of werkster verdient heeft in het refertejaar.

De eindejaarspremie bedraagt 7,55% van het brutoloon voor de groententeelt.

Art. 4.

Met "refertejaar" wordt de periode bedoeld lopende van 1 juli van het vorig jaar tot en met 30 juni van het jaar waarin de premie wordt uitbetaald.

Art. 5.

De eindejaarspremie wordt aan de rechthebbenden uitbetaald in de maand december volgend op het refertejaar waarop de premie berekend wordt.

Art. 6.

Aan de volgende personen wordt eveneens een eindejaarspremie uitbetaald volgens de modaliteiten bedoeld onder artikel 3 :

- de werklieden en werksters die in de loop van het refertejaar met brugpensioen gegaan zijn of die in het refertejaar gepensioneerd zijn;
- de rechtverkrijgenden van werklieden en werksters die in de loop van het refertejaar overleden zijn;
- de werklieden en werksters van wie de arbeidsovereenkomst in de loop van het refertejaar door de werkgever werd beëindigd met een opzeggingstermijn of met een verbreking van de arbeidsovereenkomst en uitbetaling van een verbrekingsvergoeding of van wie de arbeidsovereenkomst in onderling akkoord werd beëindigd;
- de werklieden en werksters verbonden met een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde duur of voor een bepaald werk die een einde neemt in de loop van de referteperiode.

Art. 7.

Hebben geen recht op de eindejaarspremie, de werklieden en werksters :

- die in de loop van de referteperiode zelf ontslag nemen;
- die in de loop van de referteperiode worden ontslagen omwille van een dringende reden.

Wat de eindejaarspremie betreft die betaald wordt in december 2000, hebben ook de werknemers die zelf ontslag genomen hebben eveneens ten uitzonderlijken titel recht op een eindejaarspremie.

Slecht weer premie

CAO van 8 mei 2001 (58.610)



(K.B. 10/12/2002 - B.S. 02/04/2003)

Solidarisering van de loonkost ingevolge de onderbreking van de arbeidsdag door onwerkbaar weer

Artikel 1.

Deze CAO is van toepassing op reguliere werknemers met uitzondering van het seizoens- en gelegenheidspersoneel zoals bedoeld in het artikel 8bis van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.

Art. 2.

De ondertekenende partijen stellen vast dat, ingevolge de toepassing van artikel 27 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (Belgisch Staatsblad van 22 augustus 1978), de werknemer aanspraak kan maken op het loon dat hem zou toegekomen zijn indien hij zijn dagtaak normaal had kunnen volbrengen in het geval hij wegens een oorzaak onafhankelijk van zijn wil, hetzij de arbeid niet kon beginnen wanneer hij zich normaal naar de plaats van de arbeid had begeven, hetzij de arbeid, waaraan hij bezig was, niet kon voortzetten.

De ondertekenende partijen stellen vast dat de toepassing van dit artikel 27 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten namelijk in het geval van onwerkbare weersomstandigheden problemen stelt. Het is dan ook hun bedoeling om een gedeelte van de door de toepassing van artikel 27 ontstane loonkost te solidariseren en dit rekeninghoudende met de verder in de huidige CAO bepaalde randvoorwaarden.

Art. 3.

De werknemer die, omwille van weeromstandigheden die het werken onmogelijk maken, het werk waaraan hij begonnen was niet kon verder zetten of het werk niet kon aanvangen hoewel hij zich naar de plaats waar dit werk dient uitgevoerd te worden, begeven heeft, kan ten laste zijn werkgever aanspraak maken op het loon van de volledige arbeidsdag en dit in functie van het van toepassing zijnde uurrooster.

De ondertekenende partijen stippen aan dat dit de normale toepassing is van het artikel 27 van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Art. 4.

De ondertekenende partijen komen overeen dat de voor de werkgevers ingevolge de toepassing van het voormelde artikel 27 ontstane loonlast per arbeidsdag voor maximum de helft kan gerecupereerd worden bij respectievelijk het Waarborg- en Sociaal Fonds voor het tuinbouwbedrijf en het Sociaal Fonds voor de inplanting en het onderhoud van parken en tuinen en dit in functie van de hoofdactiviteit van de werkgever.

Art. 6.

De raad van bestuur van het bevoegde fonds voor bestaanszekerheid, zal de voorwaarden bepalen waaronder een gedeeltelijke recuperatie van de loonkost mogelijk is. Zo kan de raad van bestuur de recuperatie voor een geplafonneerd aantal dagen voorzien per onderneming of per werknemer. De raad kan eveneens een koppeling voorzien met de toepassing van tijdelijke werkloosheid ingevolge slecht weer.

Er zullen precieze onderrichtingen aan de werkgevers worden meegedeeld in een circulaire, opgesteld door de raad van bestuur van de respectieve fondsen voor bestaanszekerheid.