



**ERRATUM**

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

**CCT n° 152828/CO/132  
du 27/06/2019**

Correction du texte français :

- Dans l'article 3, « 9,494 EUR » doit être remplacé par « 9,49 EUR ».
- Dans l'article 4, avant-dernier tiret, « 80 EUR » doit être remplacé par « 0,80 EUR ».

**Décision du**

**ERRATUM**

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

**CAO nr. 152828/CO/132  
van 27/06/2019**

Verbetering van de Franstalige tekst :

- In artikel 3 moet « 9,494 EUR » vervangen worden door « 9,49 EUR ».
- In artikel 4, voorlaatste streepje moet « 80 EUR » vervangen worden door « 0,80 EUR ».

**Beslissing van**

06 -02- 2020

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

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

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 27 juni 2019*

*Convention collective de travail du 27 juin 2019*

**Vaststelling van de loon- en arbeidsvoorwaarden**

**Fixation des conditions de salaire et de travail**

**HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied**

**CHAPITRE Ier. Champ d'application**

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werklieden en werksters, hierna "werklieden" genoemd, van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de ondernemingen van technische land- en tuinbouwwerken.

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers et ouvrières, dénommés ci-après "ouvriers", des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour les entreprises de travaux techniques agricoles et horticoles.

**HOOFDSTUK II.  
Omschrijving van de categorieën**

**CHAPITRE II.  
Description des catégories**

Art. 2. Categorie 1 - Dit is de categorie waar ongeschoolden zonder ervaring starten.

Art. 2. Catégorie 1 - Il s'agit de la catégorie dans laquelle débutent les travailleurs non qualifiés sans expérience.

1A. De tijdelijke werknemers die enkel bijspringen in drukke periodes, die werken op basis van schriftelijke dagcontracten en die aangemeld worden via Dimona. Deze werknemers werken maximum 25 dagen op jaarbasis in de sector. Het loon wordt afgestemd op de toegepaste lonen voor seizoensarbeid in de landbouwsector.

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

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

Categorie 2 - Hiertoe behoren de basismedewerkers met minimum één jaar ervaring. Zij beoefenen de job onder de verantwoordelijkheid van een teamleider of bedrijfsleider die de eindverantwoordelijkheid draagt. Ze zijn niet polyvalent inzetbaar en voeren steeds dezelfde functie uit.

Toepassingsmodaliteiten van categorieën 1A en 1B :

- Bij dagcontracten zijn de eerste 25 dagen aan categorie 1A; vanaf de 26ste dag aan categorie 1B;
- Dagcontracten die vanaf de 26ste dag nog steeds categorie 1A vermelden vallen automatisch onder categorie 1B vanaf de 1ste dag van tewerkstelling;
- Contracten van onbepaalde duur vallen steeds onder minimaal categorie 1B vanaf de eerste dag van tewerkstelling.

Categorie 3 - Hiertoe behoren de volgende werknemers :

- arbeiders die technische functies uitoefenen;
- arbeiders die over een zekere polyvalentie inzake besturen van machines en mechanisatie beschikken.

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

Catégorie 2 - Appartiennent à cette catégorie les collaborateurs de base possédant au moins une année d'expérience. Ils exercent leur métier sous la responsabilité d'un chef d'équipe ou du dirigeant d'entreprise qui en assume la responsabilité finale. Ils ne sont pas polyvalents et exécutent toujours la même fonction.

Modalités d'application pour les catégories 1A et 1B :

- Contrats journaliers : les 25 premiers jours, catégorie 1A; à partir du 26ème jour, catégorie 1B;
- Les contrats journaliers qui mentionnent encore la catégorie 1A à partir du 26ème jour tombent automatiquement sous la catégorie 1B à partir du 1er jour d'embauche;
- Les contrats à durée indéterminée tombent au minimum sous la catégorie 1B à partir du premier jour d'embauche.

Catégorie 3 - Appartiennent à cette catégorie les travailleurs suivants :

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

Behoren bijvoorbeeld tot categorie 3 : polyvalente chauffeurs en mecaniciens.

Categorie 4 - Tot deze categorie behoren de werknemers die rechtstreeks ressorteren onder de verantwoordelijken categorie 5 en die zelf ook leiding geven. Behoren ook tot categorie 4 : de werknemers die door de aard van de producten waarmee ze werken (bijvoorbeeld sproeistoffen,...) een grote verantwoordelijkheid dragen voor hun collega's enerzijds en voor de landbouwproducten anderzijds.

Categorie 5 - Tot deze categorie behoren de verantwoordelijken. Deze werknemers kunnen volledig zelfstandig werken. Ze werken rechtstreeks onder de bedrijfsleiding en ze dragen de eindverantwoordelijkheid voor de opdrachten. Dit houdt in dat ze leiding geven over andere werknemers.

### HOOFDSTUK III. *Minimumuurlonen*

Art. 3. De minimumuurlonen van de in artikel 1 bedoelde werklieden werden op 1 januari 2008, vóór indexatie, als volgt vastgesteld :

- Categorie 1A : 7,50 EUR;
- Categorie 1B : 9,16 EUR;
- Categorie 2 : 9,62 EUR;
- Categorie 3 : 10,12 EUR;
- Categorie 4 : 11,13 EUR;
- Categorie 5 : 12,24 EUR.

Vanaf 1 juli 2019 worden zowel de minimumlonen als de reële lonen vóór indexering verhoogd met 0,15 euro. De minimumlonen van toepassing vanaf 1 juli 2019 vóór indexering zijn dan als volgt :

- Categorie 1A : 9,49 EUR;
- Categorie 1B : 11,49 EUR;

Appartiennent également à la catégorie 3 : les chauffeurs polyvalents et les mécaniciens.

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

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

### CHAPITRE III. *Salaires horaires minima*

Art. 3. Les salaires horaires minima des ouvriers visés à l'article 1er, étaient fixés comme suit au 1er janvier 2008 avant l'indexation :

- Catégorie 1A : 7,50 EUR;
- Catégorie 1B : 9,16 EUR;
- Catégorie 2 : 9,62 EUR;
- Catégorie 3 : 10,12 EUR;
- Catégorie 4 : 11,13 EUR;
- Catégorie 5 : 12,24 EUR.

Les salaires minimums et les salaires réelles sont augmentés avec 0,15 euro avant l'indexation à partir du 1er juillet 2019. Les salaires minimums d'application à partir du 1er juillet 2019 avant l'indexation sont fixés comme suit :

- Catégorie 1A : 9,49~~4~~EUR;
- Catégorie 1B : 11,49 EUR;

- Categorie 2 : 12,09 EUR;
- Categorie 3 : 12,68 EUR.
- Categorie 4 : 13,96 EUR;
- Categorie 5 : 15,29 EUR.

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

#### HOOFDSTUK IV. *Anciënniteitstoeslag*

Art. 4. De werkgever is ertoe gehouden aan de werklieden een anciënniteitstoeslag te betalen, als volgt vastgesteld :

- voor werklieden die 1 tot 5 jaar anciënniteit hebben in de onderneming : toeslag van 0,03 EUR per uur;
- voor werklieden die 5 tot 10 jaar anciënniteit hebben in de onderneming : toeslag van 0,05 EUR per uur;
- voor werklieden die 10 tot 15 jaar anciënniteit hebben in de onderneming : toeslag van 0,15 EUR per uur;
- voor werklieden die 15 tot 20 jaar anciënniteit hebben in de onderneming : toeslag van 0,25 EUR per uur;
- voor werklieden die 20 tot 25 jaar anciënniteit hebben in de onderneming : toeslag van 0,38 EUR per uur.
- voor werklieden die 25 tot 30 jaar anciënniteit hebben in de onderneming : toeslag van 0,50 EUR per uur.

- Catégorie 2 : 12,09 EUR;
- Catégorie 3 : 12,68 EUR.
- Catégorie 4 : 13,96 EUR;
- Catégorie 5 : 15,29 EUR.

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

#### CHAPITRE IV. *Prime d'ancienneté*

Art. 4. L'employeur est tenu de payer une prime d'ancienneté aux ouvriers, définie comme suit :

- pour les ouvriers qui ont une ancienneté dans l'entreprise de 1 à 5 ans : prime de 0,03 EUR par heure;
- pour les ouvriers qui ont une ancienneté dans l'entreprise de 5 à 10 ans : prime de 0,05 EUR par heure;
- pour les ouvriers qui ont une ancienneté dans l'entreprise de 10 à 15 ans : prime de 0,15 EUR par heure;
- pour les ouvriers qui ont une ancienneté dans l'entreprise de 15 à 20 ans : prime de 0,25 EUR par heure;
- pour les ouvriers qui ont une ancienneté dans l'entreprise de 20 à 25 ans: prime de 0,38 EUR par heure.
- pour les ouvriers qui ont une ancienneté dans l'entreprise de 25 à 30 ans: prime de 0,50 EUR par heure.

- voor werklieden die 30 tot 35 jaar anciënniteit hebben in de onderneming : toeslag van 0,65 EUR per uur.
- voor werklieden die 35 tot 40 jaar anciënniteit hebben in de onderneming : toeslag van 0,80 EUR per uur.
- voor werklieden vanaf 40 jaar anciënniteit in de onderneming : toeslag van 1,00 EUR per uur.

## HOOFDSTUK V. Vergoedingen

Art. 5. De werkgever is ertoe gehouden aan de werklieden op verplaatsing de kost te verstrekken. Wanneer de werkgever werkelijk in de onmogelijkheid is de kost te verstrekken wordt aan die werklieden een dagelijkse vergoeding van 13,65 EUR betaald (bedrag vanaf 1 juli 2019 vóór indexering : 17,01 EUR).

Art. 6. De werkgever is ertoe gehouden aan de werklieden op verplaatsing een behoorlijke huisvesting te bezorgen. Wanneer de werkgever in de onmogelijkheid is de huisvesting te verschaffen moet hij een vergoeding voor huisvesting van 13,65 EUR per nacht betalen (bedrag vanaf 1 juli 2019 vóór indexering: 17,01 EUR).

Art. 7. De werklieden op verplaatsing hebben recht op een scheidingsvergoeding van 7,38 EUR per volledige werkdag (bedrag vanaf 1 juli 2019 vóór indexering: 9,21 EUR) .

Art. 8. Voor de berekening van het loon worden al de uren in aanmerking genomen gedurende welke de werklieden ter beschikking van de werkgever zijn mits aftrek van de duur der schafttijden.

- pour les ouvriers qui ont une ancienneté dans l'entreprise de 30 à 35 ans: prime de 0,65 EUR par heure.
- pour les ouvriers qui ont une ancienneté dans l'entreprise de 35 à 40 ans: prime de ~~80~~ 0,80 EUR par heure.
- pour les ouvriers qui ont une ancienneté à partir de 40 ans dans l'entreprise : prime de 1,00 EUR par heure.

## CHAPITRE V. Indemnités

Art. 5. L'employeur est tenu de fournir la nourriture aux ouvriers en déplacement. Lorsque l'employeur est effectivement dans l'impossibilité de fournir la nourriture, une indemnité journalière de 13,65 EUR est payée à ces ouvriers (montant à partir du 1er juillet 2019 avant l'indexation: 17,01 EUR).

Art. 6. L'employeur est tenu de fournir aux ouvriers en déplacement un logement décent. Lorsque l'employeur est dans l'impossibilité de fournir le logement il doit payer une indemnité de logement de 13,65 EUR par nuit (montant à partir du 1er juillet 2019 avant l'indexation: 17,01 EUR).

Art. 7. Les ouvriers en déplacement ont droit à une prime de séparation égale à 7,38 EUR par journée complète de travail (montant à partir du 1er juillet 2019 avant l'indexation: 9,21 EUR) .

Art. 8. Pour le calcul du salaire, toutes les heures pendant lesquelles les ouvriers sont au service de l'employeur sont prises en considération en déduisant la durée des repas.

HOOFDSTUK VI. *Minimum weekloon*

Art. 9. Een minimum weekloon, gelijk aan het gemiddeld loon verdiend gedurende de voorgaande twee weken, dat niet minder mag bedragen dan het loon voor het van kracht zijnde aantal wekelijkse arbeidsuren, is gewaarborgd aan de werklieden.

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

HOOFDSTUK VII. *Reiskosten*

Art. 10. De werkgever is ertoe gehouden aan de werklieden op verplaatsing alle reiskosten terug te betalen, behalve wanneer hijzelf voor de verplaatsing instaat.

Deze terugbetaling geschiedt volgens de tarieven van de reizen in 2de klasse, bekendgemaakt in de in voege zijnde officiële reisgids van de Nationale Maatschappij der Belgische Spoorwegen.

Art. 11. De bijkomende reiskosten, voortvloeiend uit de verplaatsing van de bedrijvigheid van de onderneming, worden aan de werklieden terugbetaald volgens de tarieven van de reizen in 2de klasse, bekendgemaakt in de in voege zijnde officiële reisgids van de Nationale Maatschappij der Belgische Spoorwegen.

HOOFDSTUK VIII. *Nachtwerk*

Art. 12. Voor de arbeid verricht tussen 22 uur en 6 uur (23 uur en 7 uur in de zomertuurregeling), is de werkgever verplicht de betrokken werklieden een toeslag van 20 pct. op het loon te betalen.

CHAPITRE VI. *Salaire minimum hebdomadaire*

Art. 9. Un salaire minimum hebdomadaire, égal au salaire moyen gagné pendant les deux semaines précédentes, qui ne peut être inférieur au salaire pour le nombre d'heures de travail hebdomadaire en vigueur, est garanti aux ouvriers.

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

CHAPITRE VII. *Frais de voyage*

Art. 10. Sauf lorsqu'il se charge lui-même du déplacement, l'employeur est tenu de rembourser tous les frais de voyage des ouvriers en déplacement.

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

Art. 11. Les frais supplémentaires de voyage résultant du déplacement de l'activité de l'entreprise, sont remboursés aux ouvriers selon les tarifs publiés à l'indicateur officiel de la Société nationale des chemins de fer belges en vigueur pour les voyages en 2ème classe.

CHAPITRE VIII. *Travail de nuit*

Art. 12. Pour le travail effectué entre 22 heures et 6 heures (23 heures et 7 heures en horaire d'été), l'employeur est tenu de payer aux ouvriers intéressés un supplément de 20 p.c. du salaire.

Art. 13. De werkhervatting mag voor de werklie-  
den die nachtwerk hebben verricht slechts volgen  
na een rustperiode van minstens acht uren wanneer  
dit nachtwerk zich uitzonderlijk voordoet en geen  
normaal en vastgesteld arbeidsstelsel is en wat de  
werksters betreft, onverminderd de bepalingen van  
artikel 36, paragraaf 2 van de arbeidswet van  
16 maart 1971.

#### HOOFDSTUK IX.

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

Art. 14. Het minimum uurloon en de vergoedingen  
vastgesteld bij de artikelen 5 tot en met 7, evenals  
de werkelijk betaalde lonen en vergoedingen wor-  
den gekoppeld aan het indexcijfer van de consump-  
tieprijzen, overeenkomstig de bepalingen van de  
collectieve arbeidsovereenkomst van  
8 januari 2002, gesloten in het Paritair Comité voor  
de ondernemingen van technische land- en tuin-  
bouwwerken, tot koppeling van de lonen en ver-  
goedingen aan het indexcijfer van de consumptie-  
prijzen.

#### HOOFDSTUK X. *Bijzondere bepalingen*

Art. 15. Onverminderd de bepalingen van deze  
collectieve arbeidsovereenkomst, blijven de gun-  
stiger loon- en arbeidsvoorwaarden, voorzien bij  
particuliere akkoorden gesloten op het vlak van de  
onderneming behouden.

#### HOOFDSTUK XI. *Geldigheid*

Art. 16. Deze collectieve arbeidsovereenkomst  
treedt in werking op 1 juli 2019 en is gesloten voor  
een onbepaalde duur.

Art. 13. La reprise du travail n'est permise aux ou-  
vriers qui ont effectué des prestations de nuit  
qu'après une période de repos de huit heures au  
moins si ce travail de nuit ne se produit qu'excep-  
tionnellement et n'est pas un régime de travail habi-  
tuel fixé et, en ce qui concerne les ouvrières, sans  
préjudice des dispositions de l'article 36, para-  
graphe 2 de la loi sur le travail du 16 mars 1971.

#### CHAPITRE IX.

##### *Rattachement des salaires et indemnités à l'indice des prix à la consommation*

Art. 14. Le salaire horaire minimum et les indemni-  
tés fixés aux articles 5 à 7 y compris, ainsi que les  
salaires et indemnités réellement payés sont ratta-  
chés à l'indice des prix à la consommation confor-  
mément aux dispositions de la convention collec-  
tive de travail du 8 janvier 2002, conclue au sein de  
la Commission paritaire pour les entreprises de tra-  
vaux techniques agricoles et horticoles, liant les sa-  
lares et indemnités à l'indice des prix à la con-  
sommation.

#### CHAPITRE X. *Dispositions spéciales*

Art. 15. Sans préjudice des dispositions de la pré-  
sente convention collective de travail, les condi-  
tions de salaires et de travail plus favorables pré-  
vues par des accords particuliers conclus au niveau  
de l'entreprise sont maintenues.

#### CHAPITRE XI. *Validité*

Art. 16. La présente convention collective de tra-  
vail entre en vigueur le 1er juillet 2019 et est con-  
clue pour une durée indéterminée.



Zij vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 13 juni 2017, geregistreerd onder het nummer 140655 betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden.

Zij kan door elk van de ondertekenende partijen worden opgezegd mits een opzegging van ten minste drie maanden, betekend bij een ter post aangezekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de ondernemingen van technische land- en tuinbouwwerken.

Elle remplace la convention collective de travail du 13 juin 2017, enregistré sous le n° 140655 concernant les conditions de salaire et de travail.

Elle peut être dénoncée par l'une des parties signataires moyennant un préavis d'au moins trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Commission paritaire pour les entreprises de travaux techniques agricoles et horticoles.