

Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf

Commission paritaire pour les entreprises horticoles

Collectieve arbeidsovereenkomst van 26 mei 2020

Convention collective de travail du 26 mai 2020

Vaststelling van de loon- en arbeidsvoorwaarden

Fixation du salaire et des conditions de travail

Preamble

Onderhavige cao heeft als doel art. 13, §3 betreffende de lonen in de subsector van parken en tuinen te verduidelijken.

Préambule

La présente CCT a pour objet de clarifier l'article 13, §3 concernant les salaires dans le sous-secteur des parcs et jardins.

HOOFDSTUK I : TOEPASSINGSGEBIED

CHAPITRE 1^{ER} : CHAMP D'APPLICATION

Artikel 1, §1 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers van de ondernemingen die ressorteren onder het paritair comité voor het tuinbouwbedrijf met inbegrip van de ondernemingen waarvan de hoofdactiviteit bestaat in de aanleg en het onderhoud van parken en tuinen.

Zijn uitgesloten: het seizoens- en gelegenheidspersoneel zoals bedoeld in artikel 8bis van het KB van 28 november 1969.

Article 1er, §1 - La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et travailleurs des entreprises qui ressortissent à la commission paritaire pour les entreprises horticoles y compris ceux des entreprises dont l'activité principale consiste en l'implantation et l'entretien de parcs et jardins.

Sont exclus: le personnel saisonnier et occasionnel visé à l'article 8bis de l'AR du 28 novembre 1969.

§2 - Onder "werknemers" wordt verstaan zowel de arbeiders als de arbeidsters.

§2 - On entend par « travailleurs » les ouvriers et les ouvrières.

HOOFDSTUK 2: TOEWIJZING VAN DE LOONBAREMA'S

CHAPITRE 2 : ATTRIBUTION DES BARÈMES SALARIAUX

Artikel 2, §1 - Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst heeft tot doel voor elke activiteit die in het koninklijk besluit dat het toepassingsgebied van het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf omschrijft is opgenomen, een toepasselijk loonbaredema aan te wijzen.

Article 2, §1 - La présente convention collective de travail vise à affecter à chaque activité reprise à l'arrêté royal définissant le champ de compétence de la Commission paritaire pour les entreprises horticoles le barème salarial applicable.

§ 2 - Onderhavige collectieve overeenkomst ver-
trekt van het koninklijk besluit inzake het toepas-
singsgebied van het Paritair Comité voor het tuin-
bouwbedrijf van 17 maart 1972 (Belgisch Staats-
blad van 5 mei 1972). Dit koninklijk besluit is op-
eenvolgend gewijzigd door de volgende koninklij-
ke besluiten :

- (1) koninklijk besluit van 29 januari 1991 - Bel-
gisch Staatsblad van 12 februari 1991;
- (2) koninklijk besluit van 12 augustus 1991 - Bel-
gisch Staatsblad van 29 augustus 1991;
- (3) koninklijk besluit van 13 november 1996 - Bel-
gisch Staatsblad van 29 november 1996;
- (4) koninklijk besluit van 7 april 2005 - Belgisch
Staatsblad van 26 april 2005;
- (5) koninklijk besluit van 20 september 2009 -
Belgisch Staatsblad van 30 september 2009;
- (6) koninklijk besluit van 13 maart 2011 - Belgisch
Staatsblad van 1 april 2011;
- (7) koninklijk besluit van 9 januari 2014 - Belgisch
Staatsblad van 30 januari 2014.

Art. 3. Voor de verschillende activiteiten die res-
sorteren onder het toepassingsgebied van het Pari-
tair Comité voor het tuinbouwbedrijf gelden de
volgende loonbarema's :

- Barema bloemisterij : 145.1;
- Barema bosboomkwekerij : 145.2;
- Barema boomkwekerij : 145.3;
- Barema tuinaanleg : 145.4;
- Barema fruitteelt : 145.5;
- Barema groenteteelt : 145.6;
- Barema champignoneteelt : 145.7.

§ 2 - La présente convention collective de travail
se base sur l'arrêté royal du 17 mars 1972 fixant le
champ de compétence de la Commission paritaire
pour les entreprises horticoles (Moniteur belge du
5 mai 1972). Cet arrêté royal a été modifié consé-
cutivement par les arrêtés royaux suivants :

- (1) arrêté royal du 29 janvier 1991 - Moniteur
belge du 12 février 1991;
- (2) arrêté royal du 12 août 1991 - Moniteur belge
du 29 août 1991;
- (3) arrêté royal du 13 novembre 1996 - Moniteur
belge du 29 novembre 1996;
- (4) arrêté royal du 7 avril 2005 - Moniteur belge du
26 avril 2005;
- (5) arrêté royal du 20 septembre 2009 - Moniteur
belge du 30 septembre 2009;
- (6) arrêté royal du 13 mars 2011 - Moniteur belge
du 1er avril 2011;
- (7) arrêté royal du 9 janvier 2014 - Moniteur belge
du 30 janvier 2014.

Art. 3. Pour les différentes activités qui ressortis-
sent au champ d'application de la Commission pa-
ritaire pour les entreprises horticoles, les barèmes
salariaux suivants sont d'application :

- Barème floriculture : 145.1;
- Barème sylviculture : 145.2;
- Barème pépinières : 145.3;
- Barème implantation de jardins : 145.4;
- Barème fructiculture : 145.5;
- Barème culture maraîchère : 145.6;
- Barème culture de champignons : 145.7.

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

1. De groenteteelt, met inbegrip van de speciale teelten, zoals de witloofteelt : barema groenteteelt - 145.6.

Voor de paddenstoelenteelt geldt : het barema champignonenteelt - 145.7.

2. De fruitteelt, met inbegrip van de speciale teelten, zoals druiven-, perziken- en aardbeienteelt : barema fruitteelt - 145.5.

3. De bloemen- en sierplantenteelt, alle specialiteiten inbegrepen : barema bloemisterij - 145.1.

4. De boomkwekerij, met inbegrip van de rozen en sierheesterteelt : barema boomkwekerij - 145.3.

Voor de bosboomkwekerij geldt : het barema bosboomkwekerij - 145.2.

5. De teelt van de tuinbouwzaden : één van de hierboven vermelde barema's in functie van de tuinbouwzaden waar het precies over gaat.

6. Het aanleggen en/of onderhouden van parken, tuinen, sportterreinen, recreatierreinen, groene zones, begraafplaatsen, met inbegrip van begraafplaatsen van vreemde militairen in België : barema tuinaanleg - 145.4.

7. Het aanleggen en/of onderhouden in eigen beheer van parken, tuinen, sportterreinen, recreatierreinen of groene zones, wanneer de werklieden van de onderneming hoofdzakelijk aan deze activiteiten zijn tewerkgesteld : barema tuinaanleg - 145.4.

Art. 4. Pour les activités reprises dans les arrêtés royaux susmentionnés, qui ressortissent au champ de compétence de la Commission paritaire pour les entreprises horticoles, les barèmes salariaux suivants sont respectivement d'application :

1. La culture maraîchère, y compris les cultures spéciales telle que celle du chicon : barème culture maraîchère - 145.6.

Pour la culture de champignons s'applique : le barème culture des champignons - 145.7.

2. La fructiculture y compris les cultures spéciales telles que la viticulture, la culture de pêches et la culture de fraises : barème fructiculture - 145.5.

3. La floriculture et la culture des plantes ornementales, y compris toutes les spécialités : barème floriculture - 145.1.

4. Les pépinières, y compris la culture des rosiers et des arbustes d'ornement : barème pépinières - 145.3.

Pour la sylviculture s'applique le barème sylviculture - 145.2.

5. La culture de semences horticoles : un des barèmes susmentionnés en fonction de l'espèce de semences horticoles précisément concernées.

6. L'implantation et/ou l'entretien de parcs, jardins, plaines de sports, domaines de récréation, zones vertes, cimetières, y compris les cimetières de militaires étrangers en Belgique : barème implantation de jardins - 145.4.

7. L'implantation et/ou l'entretien en régie de parcs, jardins, plaines de sports, domaines de récréation ou zones vertes, lorsque les ouvriers de l'entreprise sont occupés principalement à ces activités : barème implantation de jardins - 145.4.

8. Het verrichten van onderzoek in verband met tuinbouwgewassen en organiseren van voorlichting in de tuinbouwsector : één van de hierboven vermelde barema's in functie van het tuinbouwgewas waarop het onderzoek en de voorlichting betrekking hebben.

9. De ondernemingen waarvan de hoofdactiviteit bestaat uit het sorteren van tuinbouwproducten en die niet ressorteren onder een ander daarvoor specifiek bevoegd paritair comité : één van de hierboven vermelde barema's in functie van de tuinbouwproducten waar het precies over gaat.

10. De productie van potgrond, turf, schors en bodem verbeterende producten, voor zover geen ander paritair comité bevoegd is : barema bloemisterij - 145.1.

11. Het manueel oogsten van tuinbouwproducten : één van de hierboven vermelde barema's in functie van de tuinbouwproducten waarop de oogst betrekking heeft.

12. Het kweken van graszoden, voor zover het paritair comité voor de textielnijverheid of het paritair comité voor de scheikundige nijverheid niet bevoegd is : barema boomkwekerij - 145.3.

13. Het verhuren en onderhouden van planten en/of bloemen bij derden. Voor zover de hoofdactiviteit van de onderneming bestaat in het conditioneren en verhuren van planten : barema - 145.4.

Voor zover het verhuren en onderhouden van planten een nevenactiviteit is van het kweken van planten of bloemen : barema bloemisterij - 145.1 of barema boomkwekerij - 145.3 in functie van de planten of bloemen waar het in hoofdzaak over gaat.

14. Het snoeien van fruitbomen voor rekening van derden : barema fruitteelt - 145.5.

8. Les recherches relatives à la production horticole et l'organisation de l'information dans le secteur horticole : un des barèmes susmentionnés en fonction de l'espèce horticole concernée par la recherche et l'information.

9. Les entreprises dont l'activité principale est le triage de produits horticoles et qui ne ressortissent pas à une autre commission paritaire spécifiquement compétente pour celle-ci : un des barèmes susmentionnés en fonction des produits horticoles précisément concernés.

10. La production de terreau, tourbe, écorce et amendements de sol, pour autant qu'aucune autre commission paritaire n'est compétente : barème floriculture - 145.1.

11. La récolte manuelle des produits de l'horticulture : un des barèmes susmentionnés en fonction des produits horticoles concernés par la récolte.

12. La culture des plaques de gazon, pour autant que la Commission paritaire de l'industrie textile ou la Commission paritaire de l'industrie chimique n'est pas compétente : barème pépinières - 145.3.

13. La location et l'entretien des plantes et des fleurs chez les tiers : pour autant que l'activité principale de l'entreprise consiste en conditionnement et/ou location de plantes : barème 145.4.

Pour autant que la location et/ou l'entretien de plantes est une activité accessoire de la culture de plantes ou de fleurs : barème floriculture - 145.1 ou barème pépinières - 145.3 en fonction des plantes ou fleurs concernées principalement.

14. La taille des arbres fruitiers pour le compte de tiers : barème fructiculture - 145.5.

HOOFDSTUK III: FUNCTIECLASSIFICATIE

BLOEMISTERIJ

Art. 5. De functies van de werknemers die werkzaam zijn in de **bloemisterij (barema 145.1)** 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

Hiertoe behoren de basisedewerkers 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.

CHAPITRE III : CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE

FLORICULTURE

Art. 5. Les fonctions des travailleurs occupés dans la **floriculture (barème 145.1)** 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 l'expérience nécessaires passera automatiquement à la catégorie supérieure. Moyennant une pondération sur le plan du contenu évaluant l'effectivité des prestations, les travailleurs peuvent passer anticipativement à la catégorie 2.

Catégorie 2

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 engageables 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 ils travaillent (p.ex. des produits phytopharmaceutiques) portent une grande responsabilité envers les plantes, d'une part, et envers leurs collègues, d'autre part.

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.

(BOS)BOOMKWEKERIJ

Art. 6. De functies van de werknemers die werkzaam zijn in de **bosboomkwekerij (barema 145.2) en boomkwekerij (barema 145.3)** worden als volgt ingedeeld:

Categorie 1

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.

Categorie 2

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.

Categorie 3

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.

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.

SYLVICULTURE ET PÉPINIÈRES

Art. 6. Les fonctions des travailleurs occupés dans la **sylviculture (barème 145.2) et dans les pépinières (barème 145.3)** sont classifiées comme suit:

Catégorie 1

Les travailleurs disposant de l'expérience requise. La fonction est exercée sous la responsabilité d'une autre personne qui porte la responsabilité finale. Il est demandé à ces collaborateurs une certaine autonomie quant à l'exécution du travail. Ils sont censés disposer d'une certaine polyvalence.

Catégorie 2

Les travailleurs qui exercent de manière autonome des fonctions techniques et disposent à cette fin d'une certaine polyvalence en matière de types de plantes et de tâches. Ils ont la responsabilité de la qualité des résultats de leur propre travail. Le travailleur doit pour cela disposer d'un sérieux éventail de connaissances.

Catégorie 3

Les travailleurs qui disposent d'une polyvalence élevée et qui dirigent un groupe de travailleurs des catégories inférieures. Appartiennent également à cette catégorie les travailleurs qui, par la nature de la tâche, portent, ainsi que pour leurs collègues, une responsabilité finale dans l'achèvement d'une mission donnée.

Categorie 4

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 zij leiding moeten geven aan andere werknemers van alle lagere categorieën en de verantwoordelijkheid hiervoor dragen.

PARKEN EN TUINEN

Art. 7. De functies van de werknemers die werkzaam zijn in de **ondernemingen voor het inplanten en onderhouden van parken en tuinen (barème 145.4)** worden als volgt ingedeeld:

Categorie 1

Hiertoe behoren de werknemers die starten zonder ervaring en zonder opleiding in de groensector en die niet zelfstandig kunnen werken.

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

Categorie 3

Hiertoe behoren de werknemers die zelfstandig alle technische functies uitoefenen en hiertoe over een zekere polyvalentie inzake taken moeten beschikken. Bijvoorbeeld:

- Grondwerkzaamheden: bewerkingen, bemestingen, chemische en/of mechanische onkruidbeheersing, ...
- Beplantingswerkzaamheden: snoeien, maaien, aanplanten, zaaien, aanbinden, gewasbescherming, ...
- Constructiewerkzaamheden: bestratingen, tuinmuurtjes en -trappen, afsluitingen, ...

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

Catégorie 4

Les travailleurs avec la responsabilité la plus élevée. Ils sont en outre responsable final pour une grande partie de la gestion de l'entreprise liée à la production et/ou à la logistique. Cela comporte d'assumer la responsabilité de la direction d'autres travailleurs de catégories inférieures.

PARCS ET JARDINS

Art. 7. Les fonctions des travailleurs occupés dans les **entreprises d'implantation et d'entretien de parcs et jardins (barème 145.4)** sont classifiées comme suit:

Catégorie 1

Dans cette catégorie débutent les travailleurs sans expérience ni formation dans le secteur vert, et qui ne peuvent travailler de façon indépendante.

Celui qui a exercé cette fonction durant au moins 18 mois passera à la catégorie 2.

Catégorie 2

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

Catégorie 3

À cette catégorie appartiennent les travailleurs qui exercent l'ensemble des fonctions techniques de manière autonome et doivent, de ce fait, posséder une certaine polyvalence en matière de tâches. Par exemple :

- travaux de terre : culture, fumage, désherbage chimique et/ou mécanique, ...
- travaux d'implantation : tailler, faucher, planter, semer, lier, protéger les plantes, ...
- travaux de construction : pavage, murets et escaliers de jardin, clôtures, ...

Ils ont la responsabilité de la qualité des résultats de leur propre travail.

Categorie 4

Tot deze categorie behoren de werknemers die zelfstandig alle technische functies uitoefenen en hiertoe over een zekere polyvalentie inzake taken moeten beschikken. Bijvoorbeeld:

- Grondwerkzaamheden: bewerkingen, bemestingen, chemische en/of mechanische onkruidbeheersing,...
- Beplantingswerkzaamheden: snoeien, maaien, aanplanten, zaaien, aanbinden, gewasbescherming, ...
- Constructiewerkzaamheden: bestratingen, tuinmuurtjes en -trappen, afsluitingen, ...

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) c) de werknemers die regelmatig of in hoofdzaak gevaarlijke machines besturen of bedienen (cfr. graafmachine, klepelmaaier, hoogwerker,...).

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.

FRUITTEELT

Art. 8. De functies van de werknemers die werkzaam zijn in de **fruitteelt (barema 145.5)** worden als volgt ingedeeld:

Catégorie 4

À cette catégorie appartiennent les travailleurs qui exercent l'ensemble des fonctions techniques de manière autonome et doivent, de ce fait, posséder une certaine polyvalence en matière de tâches. Par exemple :

- travaux de terre : culture, fumage, désherbage chimique et/ou mécanique,...
- travaux d'implantation : tailler, faucher, planter, semer, lier, protéger les plantes,...
- travaux de construction : pavage, murets et escaliers de jardin, clôtures,...

Ils dirigent par ailleurs eux-mêmes un ou plusieurs collaborateurs des catégories inférieures, et ont la responsabilité de la qualité des résultats de leur propre travail et de celui des collaborateurs qu'ils dirigent.

Appartiennent également à cette catégorie :

- a) les travailleurs de la catégorie 3 qui réalisent essentiellement des travaux d'entretien sur les accotements des routes désignés par les signaux F5 et F9 et des routes à deux ou plusieurs bandes de trafic séparées par un accotement engazonné ou planté;
- b) les travailleurs de la catégorie 3 qui réalisent régulièrement ou essentiellement des travaux d'élagage;
- c) les travailleurs qui manoeuvrent régulièrement ou essentiellement des machines dangereuses (cf. excavatrice, moissonneuse-batteuse, élévateur,...).

Catégorie 5

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

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

FRUCTICULTURE

Art. 8. Les fonctions des travailleurs occupés dans les **entreprises de fructiculture (barème 145.5)** sont classifiées comme suit:

Categorie 1

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

Categorie 2

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.

Categorie 3

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.

Categorie 4

De 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, ziekte en plagen
- Kennis kwaliteitsvereisten
- Vervanging van de werkgever gedurende langere tijd mogelijk

Catégorie 1

Les travailleurs disposant de l'expérience requise. La fonction est exercée sous la responsabilité d'une autre personne.

Les caractéristiques suivantes sont importantes:

- Autonomie
- Orientation qualité
- Dextérité
- Employabilité à plusieurs tâches

Catégorie 2

Les travailleurs qui:

- exercent des fonctions techniques de manière autonome et/ou
- dirigent un (petit) groupe de travailleurs de catégorie 1

Les caractéristiques suivantes sont importantes: Connaissances de base en techniques de culture.

À titre d'exemple, on peut citer la reconnaissance des maladies et ravageurs et/ou la connaissance de l'utilisation des produits phytopharmaceutiques.

Catégorie 3

Les travailleurs qui:

- dirigent un groupe de collaborateurs de catégorie 1 et catégorie 2

Cette catégorie s'applique également aux travailleurs qui détiennent la responsabilité finale

Ces travailleurs peuvent remplacer l'employeur durant une courte période et prendre des décisions limitées en matière de culture, travail et ouvriers.

Catégorie 4

Les travailleurs avec la responsabilité la plus élevée. Les travailleurs sont les responsables finaux pour une grande partie de la gestion de l'entreprise liée à la production et/ou à la logistique

Les caractéristiques suivantes sont importantes:

- Diriger les autres travailleurs ;
- Connaissances complètes au sujet de la culture, des maladies et ravageurs
- Connaissances des exigences de qualité
- Remplacement de l'employeur durant une longue période

GROENTETEELT

Art. 9. De functies van de werknemers die werkzaam zijn in de **glastuinbouw, groenten open lucht en witloofteelt (barema 145.6)** worden als volgt ingedeeld:

Categorie 1

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

Categorie 2

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.

Categorie 3

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.

CULTURE MARAÎCHÈRE

Art. 9. Les fonctions des travailleurs occupés dans les **entreprises de l'horticulture en serres, légumes en plein air et culture de chicons (barème 145.6)** sont classifiées comme suit:

Catégorie 1

Les travailleurs disposant de l'expérience requise. La fonction est exercée sous la responsabilité d'une autre personne.

Les caractéristiques suivantes sont importantes:

- Autonomie
- Orientation qualité
- Dextérité
- Employabilité à plusieurs tâches

Catégorie 2

Les travailleurs qui:

- exercent des fonctions techniques de manière autonome et/ou
- dirigent un (petit) groupe de travailleurs de catégorie 1

Les caractéristiques suivantes sont importantes: Connaissances de base en techniques de culture.

À titre d'exemple, on peut citer la reconnaissance des maladies et ravageurs et/ou la connaissance de l'utilisation des produits phytopharmaceutiques.

Catégorie 3

Les travailleurs qui:

- dirigent un groupe de collaborateurs de catégorie 1 et catégorie 2

Cette catégorie s'applique également aux travailleurs qui détiennent la responsabilité finale.

Ces travailleurs peuvent remplacer l'employeur durant une courte période et prendre des décisions limitées en matière de culture, travail et ouvriers.

Categorie 4

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.

CHAMPIGNONTEELT

Art. 10. De functies van de werknemers die werkzaam zijn in de **ondernemingen in de champignonteelt (barema 145.7)** worden als volgt ingedeeld:

Categorie 1

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

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

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.

Catégorie 4

Par le biais de négociations au niveau de l'entreprise, les entreprises de plus de cinquante travailleurs peuvent ajouter une catégorie supplémentaire aux conventions sectorielles.

Cette catégorie s'applique aux travailleurs exerçant la plus haute responsabilité.

Les travailleurs sont les responsables finaux pour une grande partie de la gestion de l'entreprise liée à la production et/ou à la logistique.

Les caractéristiques suivantes sont importantes:

- Diriger les autres travailleurs ;
- Connaissances complètes au sujet de la culture, des maladies et ravageurs
- Connaissances des exigences de qualité
- Remplacement de l'employeur durant une longue période

CULTURE DE CHAMPIGNONS

Art. 10. Les fonctions des travailleurs occupés dans les **entreprises de la culture de champignons (barème 145.7)** sont classifiées comme suit:

Catégorie 1

Les travailleurs pouvant exécuter les travaux de base et n'ayant pas d'expérience dans le secteur champignonnière. Après écoulement de cette période de formation durant 6 mois, ces travailleurs passent à la catégorie 2.

Catégorie 2

Les travailleurs responsables des travaux suivants ou qui ont la qualité suivante : cueilleurs, préparateurs de travail, emballeurs, travailleurs de cantine, travailleurs de fût, peseurs, personnel de nettoyage durant la culture,...

Catégorie 3

Les travailleurs dont l'essentiel des tâches est la direction d'un groupe de travailleurs appartenant aux catégories 1 ou 2. Ces travailleurs peuvent également se charger du contrôle de qualité du produit cueilli, du pesage et de l'organisation pratique du travail.

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

De werknemers die beschikken over een technische kennis (elektriciteit, klimatiseren, mechanica,...) en die tewerkgesteld zijn aan o.m. de volgende werken: grote schoonmaak tussen de teelten, meehelpen bij de uitvoering van de teelt, voertuigen (of hefrucks) 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.

HOOFDSTUK IV: LOONVOORWAARDEN

BLOEMISTERIJ

Art. 11. Op 1 januari 2020 worden de minimumuurlonen en de werkelijk betaalde lonen voor de werknemers van 18 jaar en ouder die werkzaam zijn in de **bloemisterij (barema 145.1)** geïndexeerd met 0,89%. Op basis van een wekelijkse arbeidsduur van 38 uren bedragen de minimumuurlonen vanaf 1 januari 2020

En fonction de cela, ils peuvent donner des instructions aux travailleurs des catégories 1 et 2 en matière de manière de cueillir, de qualité, de planification et d'organisation du travail.

Commentaire : Dans les entreprises de 50 travailleurs et plus, le travailleur responsable du pesage et de l'exercice d'un contrôle de la qualité du produit peut appartenir à la catégorie 3 selon les modalités convenues en la matière au niveau de l'entreprise.

Catégorie 4

Les travailleurs possédant un savoir technique (électricité, climatisation, mécanique,...) occupés notamment aux travaux suivants: grand nettoyage entre les cultures, assistance dans l'évacuation de la culture, conduite des véhicules (ou élévateurs), conduite des machines nécessaires pour la culture, entretien de machines et installations, exécution de réparations

Catégorie 5

Pour les entreprises de plus de 50 travailleurs, une cinquième catégorie peut être prévue, par voie de négociations au niveau de l'entreprise.

Le seuil de 50 travailleurs est calculé comme pour ce qui concerne l'organisation des élections sociales.

Appartiennent à cette catégorie, les travailleurs portant la plus haute responsabilité en dessous du chef de production, dont ils reçoivent directement leurs ordres. Ils dirigent d'autres travailleurs et en portent la responsabilité.

CHAPITRE IV : CONDITIONS DE SALAIRE

FLORICULTURE

Art. 11. Le 1^{er} janvier 2020 les salaires horaires minimums et les salaires réels des travailleurs de 18 ans et plus, occupés dans la **floriculture (barème 145.1)** sont indexés de 0,89%. Les salaires horaires minimums sont fixés à partir du 1^{er} janvier 2020 comme suit sur base d'une durée hebdomadaire de travail de 38 heures :

Categorie 1	11,09
Categorie 2	11,36
Categorie 3	11,51
Categorie 4	12,09
Categorie 5	12,64

(BOS)BOOMKWEKERIJ

Art. 12, §1 – Op 1 januari 2020 worden de minimumuurlonen en de werkelijk betaalde lonen voor de werknemers van 18 jaar en ouder die werkzaam zijn in de **bosboomkwekerij (barema 145.2)** geïndexeerd met 0,89%. Op basis van een wekelijkse arbeidsduur van 38 uren bedragen de minimumuurlonen vanaf 1 januari 2020:

Categorie 1	12,40
Categorie 2	12,95
Categorie 3	13,31
Categorie 4	Minimaal 13,84

§2 - Op 1 januari 2020 worden de minimumuurlonen en de werkelijk betaalde lonen voor de werknemers van 18 jaar en ouder die werkzaam zijn in de **boomkwekerij (barema 145.3)** geïndexeerd met 0,89%. Op basis van een wekelijkse arbeidsduur van 38 uren bedragen de minimumuurlonen vanaf 1 januari 2020:

Categorie 1	12,50
Categorie 2	13,07
Categorie 3	13,38
Categorie 4	Minimaal 13,92

PARKEN EN TUINEN

Art. 13, §1 - Op 1 januari 2020 worden de minimumuurlonen en de werkelijk betaalde lonen voor de werknemers van 18 jaar en ouder die werkzaam zijn in de **ondernemingen voor het inplanten en onderhouden van parken en tuinen (barema 145.4)** geïndexeerd met 0,89%. Op basis van een wekelijkse arbeidsduur van 38 uren bedragen de minimumuurlonen vanaf 1 januari 2020:

Categorie 1	13,08
Categorie 2	13,49
Categorie 3	14,33
Categorie 4	14,67
Categorie 5	15,46

Catégorie 1	11,09
Catégorie 2	11,36
Catégorie 3	11,51
Catégorie 4	12,09
Catégorie 5	12,64

SYLVICULTURE ET PÉPINIÈRES

Art. 12, §1 – Le 1^{er} janvier 2020 les salaires horaires minimums et les salaires réels des travailleurs de 18 ans et plus, occupés dans la **sylviculture (barème 145.2)**, sont indexés de 0,89%. Les salaires horaires minimums sont fixés à partir du 1^{er} janvier 2020 comme suit sur base d'une durée hebdomadaire de travail de 38 heures :

Catégorie 1	12,40
Catégorie 2	12,95
Catégorie 3	13,31
Catégorie 4	13,84 minimum

§2 – Le 1^{er} janvier 2020 les salaires horaires minimums et les salaires réels des travailleurs de 18 ans et plus, occupés dans **les pépinières (barème 145.3)**, sont indexés de 0,89%. Les salaires horaires minimums sont fixés à partir du 1^{er} janvier 2020 comme suit sur base d'une durée hebdomadaire de travail de 38 heures :

Catégorie 1	12,50
Catégorie 2	13,07
Catégorie 3	13,38
Catégorie 4	13,92 minimum

PARCS ET JARDINS

Art. 13, §1 - Le 1^{er} janvier 2020 les salaires horaires minimums et les salaires réels des travailleurs de 18 ans et plus, occupés dans **les entreprises d'implantation et d'entretien de parcs et jardins (barème 145.4)**, sont indexés de 0,89%. Les salaires horaires minimums sont fixés à partir du 1^{er} janvier 2020 comme suit sur base d'une durée hebdomadaire de travail de 38 heures :

Catégorie 1	13,08
Catégorie 2	13,49
Catégorie 3	14,33
Catégorie 4	14,67
Catégorie 5	15,46

§2 - Op 1 januari 2020 worden de minimumuurlonen en de werkelijk betaalde lonen voor de werknemers van 18 jaar en ouder die werkzaam zijn in de **ondernemingen voor het inplanten en onderhouden van parken en tuinen (barema 145.4)** geïndexeerd met 0,89%. Op basis van een wekelijkse arbeidsduur van 39 uren bedragen de minimumuurlonen vanaf 1 januari 2020:

Categorie 1	12,78
Categorie 2	13,17
Categorie 3	13,98
Categorie 4	14,33
Categorie 5	15,08

§3 - Het minimumloon voorzien in art. 13, §1 en §2 voor cat. 5 is eveneens van toepassing op

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

De tewerkstelling in een bepaalde categorie bij een andere werkgever van de sector kan bewezen worden met alle mogelijke middelen.

FRUITTEELT

Art. 14, §1 - Op 1 januari 2020 worden de minimumuurlonen en de werkelijk betaalde lonen voor de werknemers van 18 jaar en ouder die werkzaam zijn in de **fruitteelt (barema 145.5)** geïndexeerd met 0,89%. Op basis van een wekelijkse arbeidsduur van 38 uren bedragen de minimumuurlonen vanaf 1 januari 2020:

Categorie 1	10,68
Categorie 2	11,46
Categorie 3	12,37
Categorie 4	Minimaal 12,91

§2 - Le 1^{er} janvier 2020 les salaires horaires minimums et les salaires réels des travailleurs de 18 ans et plus, occupés dans les **entreprises d'implantation et d'entretien de parcs et jardins (barème 145.4)**, sont indexés de 0,89%. Les salaires horaires minimums sont fixés à partir du 1^{er} janvier 2020 comme suit sur base d'une durée hebdomadaire de travail de 39 heures :

Catégorie 1	12,78
Catégorie 2	13,17
Catégorie 3	13,98
Catégorie 4	14,33
Catégorie 5	15,08

§3 - Le salaire minimum prévu pour la catégorie 5 par les articles 13, §1 et §2 est également d'application pour

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

L'occupation dans une certaine catégorie auprès un autre employeur du secteur peut être prouvé par tous les moyens possibles.

FRUCTICULTURE

Art. 14, §1 - Le 1^{er} janvier 2020 les salaires horaires minimums et les salaires réels des travailleurs de 18 ans et plus, occupés **dans les entreprises de fructiculture (barème 145.5)** sont indexés de 0,89%. Les salaires horaires minimums sont fixés à partir du 1^{er} janvier 2020 comme suit sur base d'une durée hebdomadaire de travail de 38 heures :

Catégorie 1	10,68
Catégorie 2	11,46
Catégorie 3	12,37
Catégorie 4	12,91 minimum

§2 - Op 1 januari 2020 worden de minimumuurlonen en de werkelijk betaalde lonen voor de werknemers van 18 jaar en ouder die werkzaam zijn in de **fruitsorteerbedrijven (barema 145.5)** geïndexeerd met 0,89%. Op basis van een wekelijkse arbeidsduur van 38 uren bedragen de minimumuurlonen vanaf 1 januari 2020:

Categorie 1	10,60
Categorie 2	11,38
Categorie 3	12,29
Categorie 4	Minimaal 12,82

GROENTETEELT

Art. 15. Op 1 januari 2020 worden de minimumuurlonen en de werkelijk betaalde lonen voor de werknemers van 18 jaar en ouder die werkzaam zijn in de **glastuinbouw, groenten open lucht en witloofteelt (barema 145.6)**, geïndexeerd met 0,89%. Op basis van een wekelijkse arbeidsduur van 38 uren bedragen de minimumuurlonen vanaf 1 januari 2020:

Categorie 1	10,32
Categorie 2	10,86
Categorie 3	11,38
Categorie 4	Minimaal 11,92

CHAMPIGNONTEELT

Art. 16 . Op 1 januari 2020 worden de minimumuurlonen en de werkelijk betaalde lonen voor de werknemers van 18 jaar en ouder die werkzaam zijn in de **ondernemingen in de champignonteelt (barema 145.7)**, geïndexeerd met 0,89%. Op basis van een wekelijkse arbeidsduur van 38 uren bedragen de minimumuurlonen vanaf 1 januari 2020:

Categorie 1	9,99
Categorie 2	10,13
Categorie 3	10,70
Categorie 4	11,37
Categorie 5	14,62

HOOFDSTUK V: MINDERJARIGE WERKNEMERS

§2 - Le 1^{er} janvier 2020 les salaires horaires minimums et les salaires réels des travailleurs de 18 ans et plus, occupés **dans les entreprises de triage de fruit (barème 145.5)**, sont indexés de 0,89%. Les salaires horaires minimums sont fixés à partir du 1^{er} janvier 2020 comme suit sur base d'une durée hebdomadaire de travail de 38 heures :

Catégorie 1	10,60
Catégorie 2	11,38
Catégorie 3	12,29
Catégorie 4	12,82 minimum

CULTURE MARAÎCHÈRE

Art. 15. Le 1^{er} janvier 2020 les salaires horaires minimums et les salaires réels des travailleurs de 18 ans et plus, occupés **dans les entreprises de l'horticulture en serres, légumes en plein et culture de chicons (barème 145.6)**, sont indexés de 0,89%. Les salaires horaires minimums sont fixés à partir du 1^{er} janvier 2020 comme suit sur base d'une durée hebdomadaire de travail de 38 heures :

Catégorie 1	10,32
Catégorie 2	10,86
Catégorie 3	11,38
Catégorie 4	11,92 minimum

CULTURE DE CHAMPIGNONS

Art. 16. Le 1^{er} janvier 2020 les salaires horaires minimums et les salaires réels des travailleurs de 18 ans et plus, occupés **dans les entreprises de la culture de champignons (barème 145.7)**, sont indexés de 0,89%. Les salaires horaires minimums sont fixés à partir du 1^{er} janvier 2020 comme suit sur base d'une durée hebdomadaire de travail de 38 heures :

Catégorie 1	9,99
Catégorie 2	10,13
Catégorie 3	10,70
Catégorie 4	11,37
Catégorie 5	14,62

CHAPITRE V : TRAVAILLEURS MINEURS

Art. 17. Teneinde de inschakeling van jongeren in het arbeidsproces te bevorderen, worden de minimumuurlonen van de minderjarige werknemers als volgt vastgesteld:

- 17 jaar = 85 pct.
- 15 en 16 jaar = 70 pct.

Art. 17. 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.

HOOFDSTUK VI: ANCIËNNITEITSTOE- SLAG

Art. 18, §1 - Op de minimumuurlonen wordt een anciënniteitstoeslag toegekend op basis van de anciënniteit in de onderneming. Vanaf 1 juli 2019 bedraagt deze toeslag ...bij een anciënniteit van...:

5 jaar	0,5 pct.
10 jaar	1 pct.
15 jaar	1,5 pct.
20 jaar	2 pct.
25 jaar	2,5 pct.
30 jaar	3 pct.
35 jaar	3,5 pct.
40 jaar	4 pct.

§2 De toeslag wordt betaald vanaf de eerste dag van de maand volgend op het bereiken van de vereiste anciënniteit.

HOOFDSTUK VII: INDEXERING

Art. 19. De loonbarema's worden jaarlijks, telkens op 1 januari gekoppeld aan de evolutie van de levensduurte in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst van 04 februari 2016, nr. 132769 betreffende de koppeling van de lonen aan de afgevlakte gezondheidsindex.

HOOFDSTUK VIII : FORFAITAIRE PREMIE

Art. 20, §1 - Vanaf het kalenderjaar 2016 betaalt de werkgever elk jaar op 01 juli aan de werknemers een forfaitaire premie. Deze forfaitaire premie wordt enkel toegekend aan de werknemers die tijdens de referteperiode 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 (BS 6 april 1967)

CHAPITRE VI : SUPPLÉMENT D'ANCIENNETÉ

Art. 18, §1 - Un supplément d'ancienneté est octroyé sur les salaires horaires minimums en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise. A partir du 1^{er} juillet 2019 ce supplément est fixé pour une ancienneté de... à ...

5 ans	0,5 p.c.
10 ans	1 p.c.
15 ans	1,5 p.c.
20 ans	2 p.c.
25 ans	2,5 p.c.
30 ans	3 p.c.
35 ans	3,5 p.c.
40 ans	4 p.c.

§2 - Le supplément est payé à partir du premier jour du mois suivant la date à laquelle le travailleur atteint l'ancienneté requise.

CHAPITRE VII : INDEXATION

Art. 19. Les barèmes salariaux sont liés, le 1^{er} janvier de chaque année, à l'évolution du coût de la vie en exécution de la convention collective de travail du 04 février 2016, n° 132769 relative à la liaison des salaires à l'indice santé lissé.

CHAPITRE VIII: PRIME FORFAITAIRE

Art. 20, §1 - A partir de l'année civile 2016, l'employeur paie le 1^{er} juillet de chaque année une prime forfaitaire aux travailleurs. Cette prime forfaitaire n'est accordée qu'aux travailleurs qui ont travaillé durant la période de référence, c'est-à-dire du 1^{er} juillet de l'année civile précédente jusqu'au 30 juin de l'année civile en cours, dans les entreprises qui ressortissent à la Commission paritaire pour les entreprises horticoles. « Être occupé » veut dire les jours effectivement prestés et les jours assimilés comme définis par l'article 16 de l'Arrêté Royal du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés (MB du 6 avril 1967)

§2 - Voor de voltijds tewerkgestelde werknemers met een volledige referteperiode 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 refertjaar, wordt de brutopremie pro rata temporis berekend. Elke begonnen maand telt als 1/12. Bij uitdiensttreding wordt de premie verrekend met de laatste loonafrekening.

§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 nr. 132769/CO/145. Na verhoging met 0,89 procent bedraagt de premie op 1 januari 2020 59,48 EUR.

§4 - Op ondernemingsvlak kan deze forfaitaire premie worden omgezet in een gelijkwaardig voordeel (bij omzetting in maaltijdcheques verhoogt het werkgeversaandeel met 0,5 EUR 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-collectieve arbeidsovereenkomst 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.

§2 - Pour les travailleurs occupés à temps plein ayant une période de référence complète, le montant de cette prime brute correspond à 55,00 EUR.

Pour les travailleurs à temps partiel, la prime brute sera calculée par rapport à celle des ouvriers à temps plein et ce en fonction de la durée du travail à temps partiel.

Pour les travailleurs qui ne peuvent pas prouver de prestations durant une période de référence complète, la prime brute sera calculée au prorata temporis. Chaque mois entamé compte pour 1/12. Lors de la cessation de leur occupation, la prime est soldée avec le dernier décompte salarial.

§3 - Le montant de la prime est rattaché à l'indice des prix à la consommation, conformément aux dispositions de la convention collective de travail du 4 février 2016, conclue au sein de la Commission paritaire de l'horticulture, relative à la liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation et enregistré sous le n° 132769/CO/145.
Après l'augmentation de 0,89 pourcent le montant de la prime est fixé à 59,48 euros le 1^{er} janvier 2020.

§4 - Au niveau de l'entreprise, cette prime forfaitaire peut être transposée en un avantage équivalent (en cas de transposition en chèques-repas, la quote-part patronale augmente de 0,5 EUR par jour) moyennant la conclusion d'une convention collective de travail, déposée au plus tard le 1^{er} mai de l'année en cours et à condition qu'une copie de cette convention collective de travail d'entreprise soit transmise au Président de la Commission paritaire pour les entreprises horticoles.
Tant que l'accord de base sera reconduit au niveau de la commission paritaire, la conversion sera automatiquement prolongée.

HOOFDSTUK IX: GELDIGHEIDSDUUR

CHAPITRE IX : PÉRIODE DE VALIDITÉ

Art. 21. Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 mei 2020. Zij vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 december 2019, geregistreerd onder het nr. 157431/CO/145.

Zij is gesloten voor een onbepaalde duur en kan opgezegd worden door elk van de ondertekenende partijen door middel van een opzeggingstermijn van drie maanden die per aangetekend schrijven aan de voorzitter van het paritair comité wordt betekend.

Art. 22. Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve overeenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de, door de voorzitter en de secretaris ondertekende en door de leden goedgekeurde notulen van de vergadering.

Art. 21. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} mai 2020. Elle remplace la convention collective de travail du 9 décembre 2019 enregistrée sous le n° 157431/CO/145.

Elle est conclue pour une durée indéterminée et peut être dénoncée par chacune des parties signataires moyennant un préavis de trois mois à notifier par lettre recommandée adressée au président de la commission paritaire.

Art. 22. Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de la présente convention collective, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs, d'une part, et des organisations d'employeurs, d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion signé par le président et le secrétaire et approuvé par les membres.

Bijlage aan de collectieve arbeidsovereenkomst van 26 mei 2020, gesloten in het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf, tot aanwijzing van de geldende loonbarema's

Loonbarema's geldend op 1 januari 2020

Tabel 1. Anciënniteitsverhoging (bloementeel, boom- en bosboomkwekerijen, parken en tuinen, fruitteel, groenteteel, paddenstoelenteel)

Vanaf 5 jaar anciënniteit	(+ 0,5 pct.)
Vanaf 10 jaar anciënniteit	(+ 1 pct.)
Vanaf 15 jaar anciënniteit	(+ 1,5 pct.)
Vanaf 20 jaar anciënniteit	(+ 2 pct.)
Vanaf 25 jaar anciënniteit	(+ 2,5 pct)
Vanaf 30 jaar anciënniteit	(+ 3 pct)
Vanaf 35 jaar anciënniteit	(+3,5 pct)
Vanaf 40 jaar anciënniteit	(+4 pct)

Tabel 2.

PC 145.010 Bloementeel	Indexatie met 0,89%
Seizoen- en gelegenheidswerk	10,12
Categorie 1	11,09
Categorie 2	11,36
Categorie 3	11,51
Categorie 4	12,09
Categorie 5 (enkel 50+ werknemers ondernemingen)	12,64
Vergoeding voor werkkledij : weekbedrag	3,08
Vergoeding voor werkkledij : dagbedrag	0,62

PC 145.030 Boomkwekerijen	Indexatie met 0,89%
Seizoen- en gelegenheidswerk	11,33
Categorie 1	12,5
Categorie 2	13,07
Categorie 3	13,38
Categorie 4	Minimaal 13,92
Vergoeding voor werkkledij : weekbedrag	3,94
Vergoeding voor werkkledij : dagbedrag	0,79
Mobiliteitsvergoeding	0,0565 / km
Forfaitaire premie mobiliteit	<div>2-5 km 6,30</div> <div>5-10 km 8,38</div> <div>10-20 km 10,48</div> <div>≥ 20 km 12,58</div>

PC 145.020 Bosboomkwekerijen	Indexatie met 0,89%
Seizoen- en gelegenheidswerk	11,25
Categorie 1	12,40
Categorie 2	12,95
Categorie 3	13,31
Categorie 4	Minimaal 13,84
Vergoeding voor werkkledij : weekbedrag	3,94
Vergoeding voor werkkledij : dagbedrag	0,79
Mobiliteitsvergoeding	0,0565 / km
Forfaitaire premie mobiliteit	2-5 km 6,30 5-10 km 8,38 10-20 km 10,48 ≥ 20 km 12,58

PC 145.040 Parken en tuinen A	Indexatie met 0,89%
Categorie 1	13,08
Categorie 2	13,49
Categorie 3	14,33
Categorie 4	14,67
Categorie 5	15,46
Vergoeding huisvesting	22,65
Vergoeding maaltijden	11,51
Scheidingsvergoeding	6,20
Vergoeding voor werkkledij : weekbedrag	3,08
Vergoeding voor werkkledij : dagbedrag	0,62
Mobiliteitsvergoeding	0,0565 / km

PC 145.040 Parken en tuinen B	Indexatie met 0,89%
Categorie 1	12,78
Categorie 2	13,17
Categorie 3	13,98
Categorie 4	14,33
Categorie 5	15,08
Vergoeding huisvesting	22,65
Vergoeding maaltijden	11,51
Scheidingsvergoeding	6,20
Vergoeding voor werkkledij : weekbedrag	3,08
Vergoeding voor werkkledij : dagbedrag	0,62
Mobiliteitsvergoeding	0,0565 / km

PC 145.050 Fruitteelt	Indexatie met 0,89%
-----------------------	---------------------

Seizoen- en gelegenhedswerk	9,26
Categorie 1 :	10,68
Categorie 2 :	11,46
Categorie 3 :	12,37
Categorie 4:	Minimaal 12,91
Vergoeding voor werkkledij : weekbedrag	3,70
Vergoeding voor werkkledij : dagbedrag	0,74

PC 145.050 Fruitsorteerbedrijven	Indexatie met 0,89%
Seizoen- en gelegenhedswerk	9,26
Categorie 1 :	10,60
Categorie 2 :	11,38
Categorie 3 :	12,29
Categorie 4:	Minimaal 12,82
Vergoeding voor werkkledij : weekbedrag	3,70
Vergoeding voor werkkledij : dagbedrag	0,74

PC 145.060 Groenteteelt	Indexatie met 0,89%
Seizoen- en gelegenhedswerk	9,26
Categorie 1	10,32
Categorie 2	10,86
Categorie 3	11,38
Categorie 4	Minimaal 11,92
Vergoeding voor werkkledij : weekbedrag	3,08
Vergoeding voor werkkledij : dagbedrag	0,62

PC 145.060 Glastuinbouw	Indexatie met 0,89%
Seizoen- en gelegenhedswerk	9,26
Categorie 1	10,32
Categorie 2	10,86
Categorie 3	11,38
Categorie 4	Minimaal 11,92
Vergoeding voor werkkledij : weekbedrag	3,08
Vergoeding voor werkkledij : dagbedrag	0,62

PC 145.070 Champignonteelt	Indexatie met 0,89%
Seizoen- en gelegenhedswerk	9,99
Categorie 1	9,99
Categorie 2	10,13

Categorie 3	10,70
Categorie 4	11,37
Categorie 5 (enkel 50+ werknemers ondernemingen)	14,62
Vergoeding voor werkkledij : weekbedrag	3,08
Vergoeding voor werkkledij : dagbedrag	0,62

Annexe à la convention collective de travail du 26 mai 2020, conclue au sein de la Commission paritaire pour les entreprises horticoles, indiquant les barèmes en vigueur

Barèmes salariaux applicables au 1^{er} janvier 2020

Tableau 1. Augmentation selon l'ancienneté (floriculture, pépinières et sylviculture, fructiculture, culture maraîchère, culture de champignons, parcs et jardins)

Ancienneté à partir de 5 ans	(+ 0,5 p.c.)
Ancienneté à partir de 10 ans	(+ 1 p.c.)
Ancienneté à partir de 15 ans	(+ 1,5 p.c.)
Ancienneté à partir de 20 ans	(+ 2 p.c.)
Ancienneté à partir de 25 ans	(+ 2,5 p.c.)
Ancienneté à partir de 30 ans	(+ 3 p.c.)
Ancienneté à partir de 35 ans	(+ 3,5 p.c.)
Ancienneté à partir de 40 ans	(+ 4 p.c.)

Tableau 2.

PC 145.010 Floriculture	Indexation de 0,89 %
Travail saisonnier et occasionnel	10,12
Catégorie 1	11,09
Catégorie 2	11,36
Catégorie 3	11,51
Catégorie 4	12,09
Catégorie 5 (uniquement les entreprises de 50 travailleurs et +)	12,64
Allocation pour vêtements de travail : montant hebdomadaire	3,08
Allocation pour vêtements de travail : montant journalier	0,62

PC 145.030 Pépinières	Indexation de 0,89 %	
Travail saisonnier et occasionnel	11,33	
Catégorie 1	12,5	
Catégorie 2	13,07	
Catégorie 3	13,38	
Catégorie 4	Au minimum 13,92	
Allocation pour vêtements de travail : montant hebdomadaire	3,94	
Allocation pour vêtements de travail : montant journalier	0,79	
Indemnité de mobilité	0,0565 / km	
Prime forfaitaire de mobilité	2-5 km	6,30
	5-10 km	8,38
	10-20 km	10,48
	≥ 20 km	12,58

PC 145.020 Sylviculture	Indexation de 0,89 %	
Travail saisonnier et occasionnel	11,25	
Catégorie 1	12,40	
Catégorie 2	12,95	
Catégorie 3	13,31	
Catégorie 4	Au minimum 13,84	
Allocation pour vêtements de travail : montant hebdomadaire	3,94	
Allocation pour vêtements de travail : montant journalier	0,79	
Indemnité de mobilité	0,0565 / km	
Prime forfaitaire de mobilité	2-5 km	6,30
	5-10 km	8,38
	10-20 km	10,48
	≥ 20 km	12,58

PC 145.040 Implantation des parcs et jardins A	Indexation de 0,89 %	
Catégorie 1	13,08	
Catégorie 2	13,49	
Catégorie 3	14,33	
Catégorie 4	14,67	
Catégorie 5	15,46	
Indemnité logement	22,65	
Indemnité repas	11,51	
Indemnité de séparation	6,20	
Allocation pour vêtements de travail : montant hebdomadaire	3,08	

Allocation pour vêtements de travail : montant journalier	0,62
Indemnité de mobilité	0,0565 / km

PC 145.040 Implantation des parcs et jardins B	Indexation de 0,89 %
Catégorie 1	12,78
Catégorie 2	13,17
Catégorie 3	13,98
Catégorie 4	14,33
Catégorie 5	15,08
Indemnité logement	22,65
Indemnité repas	11,51
Indemnité de séparation	6,20
Allocation pour vêtements de travail : montant hebdomadaire	3,08
Allocation pour vêtements de travail : montant journalier	0,62
Indemnité de mobilité	0,0565 / km

PC 145.050 Fructiculture	Indexation de 0,89 %
Travail saisonnier et occasionnel	9,26
Catégorie 1 :	10,68
Catégorie 2 :	11,46
Catégorie 3 :	12,37
Catégorie 4	Au minimum 12,91
Allocation pour vêtements de travail : montant hebdomadaire	3,70
Allocation pour vêtements de travail : montant journalier	0,74

PC 145.050 Entreprises de triage de fruit	Indexation de 0,89 %
Travail saisonnier et occasionnel	9,26
Catégorie 1 :	10,60
Catégorie 2 :	11,38
Catégorie 3 :	12,29
Catégorie 4	Au minimum 12,82
Allocation pour vêtements de travail : montant hebdomadaire	3,70
Allocation pour vêtements de travail : montant journalier	0,74

PC 145.060 Cultures maraîchères	Indexation de 0,89 %
Travail saisonnier et occasionnel	9,26
Catégorie 1	10,32
Catégorie 2	10,86
Catégorie 3	11,38
Catégorie 4	Au minimum 11,92
Allocation pour vêtements de travail : montant hebdomadaire	3,08
Allocation pour vêtements de travail : montant journalier	0,62

PC 145.060 Horticulture forcée	Indexation de 0,89 %
Travail saisonnier et occasionnel	9,26
Catégorie 1	10,32
Catégorie 2	10,86
Catégorie 3	11,38
Catégorie 4	Au minimum 11,92
Allocation pour vêtements de travail : montant hebdomadaire	3,08
Allocation pour vêtements de travail : montant journalier	0,62

PC 145.07 Culture de champignons	Indexation de 0,89 %
Travail saisonnier et occasionnel	9,99
Catégorie 1	9,99
Catégorie 2	10,13
Catégorie 3	10,70
Catégorie 4	11,37
Catégorie 5 (uniquement les entreprises de 50 travailleurs et +)	14,62
Allocation pour vêtements de travail : montant hebdomadaire	3,08
Allocation pour vêtements de travail : montant journalier	0,62