

Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 16 januari
2020 betreffende de arbeidsduur in de sector "in-
planten en onderhouden van parken en tuinen"*

Artikel 1. Toepassingsgebied

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de ondernemingen en hun werknemers die ressorteren onder het toepassingsgebied van het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf en waarvan de hoofdactiviteit bestaat in het aanleggen en het onderhouden van parken en tuinen.

Onder "werknemers" wordt verstaan zowel de arbeiders als de arbeidsters.

Art. 2. Arbeidsduur

§ 1. De arbeidsduur bedoeld in artikel 19 en artikel 20, § 1 van de arbeidswet van 16 maart 1971 (Belgisch Staatsblad van 30 maart 1971) bedraagt 38 uren.

§ 2. Deze arbeidsduur van 38 uren per week wordt bereikt als een gemiddelde op jaarbasis. De refer-teperiode van één jaar wordt op ondernemingsvlak in het arbeidsreglement vastgesteld. Bij ontstentenis van een andere aanduiding in het arbeidsreglement, neemt de referteperiode een aanvang op 1 april en eindigt op 31 maart van het volgend kalenderjaar.

§ 3. Om de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 38 uren te bereiken, kunnen de werkgevers kiezen uit de volgende vier mogelijkheden :

1. Effectieve gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 38u/week zonder compensatiedagen. In dit geval wordt het uurloon uitgedrukt in het regime van de 38-urenweek;

2. Effectieve gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 40u/week met 12 onbetaalde compensatiedagen. In dit geval wordt het uurloon uitgedrukt in het regime van de 38-urenweek;
3. Effectieve gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 39u/week met 6 onbetaalde compensatiedagen. In dit geval wordt het uurloon uitgedrukt in het regime van de 38-urenweek;
4. Effectieve gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 39u/week met 6 betaalde compensatiedagen. In dit geval wordt het uurloon uitgedrukt in het regime van de 39-urenweek.

Er worden dan ook twee loonbarema's gepubliceerd : regime van 38u/week en 39u/week.

§ 4. De effectieve gemiddelde arbeidsduur van 38u, 39u en 40u bedoeld in § 3 hierboven moet gerespecteerd worden gedurende de referentieperiode bedoeld in § 1. Gedurende de referentieperiode kan deze gemiddelde arbeidsduur overschreden worden in toepassing van het koninklijk besluit van 28 september 2003 genomen in uitvoering van artikel 23 van de arbeidswet van 16 maart 1971.

§ 5. Elke werkgever maakt op ondernemingsvlak een keuze uit de mogelijkheden vermeld in artikel 2, § 3. Deze keuzemogelijkheid moet opgenomen worden in het arbeidsreglement en in de individuele arbeidsovereenkomst. Indien dit niet het geval is, wordt verondersteld dat de werknemer wordt tewerkgesteld en betaald in het stelsel van de 38u/week.

Art. 3. Compensatiedagen

§ 1. De arbeidsduur van 38 uren gemiddeld per week wordt voor de ondernemingen bedoeld in artikel 2, § 3, 2., 3. en 4. bekomen door het toekennen op jaarbasis van 6 of 12 compensatiedagen.

De werknemers die het gehele jaar in dienst geweest zijn van dezelfde werkgever en die arbeidsprestaties of daarmee gelijkgestelde periodes kunnen aantonen, hebben recht op respectievelijk 6 of 12 compensatiedagen.

§ 2. Werknemers die in de loop van een jaar in dienst gekomen zijn of uit dienst gegaan zijn, hebben recht op één of twee compensatiedag(en) per schijf van twee maanden die zij in de onderneming in dienst waren. De deeltijdse werknemers hebben dit recht in verhouding tot hun arbeidsregime.

§ 3. Voor de vaststelling van het aantal compensatiedagen wordt rekening gehouden met de effectieve prestaties.

De periodes van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst worden gelijkgesteld met arbeidsprestaties voor zover zij recht geven op de betaling van een gewaarborgd loon ten laste van de werkgever alsook de periodes van jaarlijkse vakantie.

§ 4. De op ondernemingsvlak voorziene compensatiedagen worden opgenomen overeenkomstig de hieromtrent tussen de werkgever en de werknemers gemaakte afspraken. Het is zo te verstaan dat de niet opgenomen verworven compensatiedagen verplichtend opeenvolgend dienen te worden opgenomen vanaf de arbeidsdag die volgt op de betaalde feestdag van 25 december. Mocht blijken dat de verplichting van dit artikel niet meer integraal kan gerealiseerd worden in het betrokken kalenderjaar, dan worden de resterende verworven compensatiedagen verder uitgeput vanaf de eerste arbeidsdag van het volgende kalenderjaar.

Art. 4. Betwistingen

Betwistingen omtrent het al of niet recht hebben in hoofde van bepaalde werknemers op compensatiedagen, worden voorgelegd aan het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf. Mocht blijken dat het paritair comité vaststelt dat de werkgever in gebreke blijft wat de betaling van de voorziene compensatiedagen betreft, dan waarborgt het sociaal fonds de betaling.

Het waarborgfonds wordt gesubrogeerd in de rechten van de individuele werknemers ten opzichte van zijn werkgever.

Art. 5. Slotbepalingen

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2020 en wordt gesloten voor onbepaalde duur. Zij vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 6 juni 2018 inzake de arbeidsduur in de sector "inplanten en onderhouden van parken en tuinen" (geregistreerd onder het nummer 146443/CO/145).

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