

Commission paritaire pour les entreprises horticoles (CP 145) (à l'exception des employés)

Conformément au droit européen, cette fiche ne contient que des dispositions issues de conventions collectives de travail (CCT) déclarées d'application générale au sens de la directive 96/71/CE, cad. en droit du travail belge, des dispositions conventionnelles rendues obligatoires par arrêté royal, dont le non-respect est sanctionné pénalement.

Pour cette raison, cette fiche est régulièrement mise à jour. Il est recommandé aux travailleurs détachés et à leurs employeurs de consulter régulièrement les fiches pendant la durée du détachement. La date de la dernière mise à jour est indiquée en haut à droite.

Cette fiche a été réalisée sur base de CCT sectorielles. C'est dès lors la commission paritaire elle-même qui, en définitive, peut se prononcer sur l'interprétation correcte de ses CCT.

Les CCT mentionnées ci-après peuvent être consultées sur le site du SPF ETCS :
<https://www.emploi.belgique.be/fr/themes/commissions-paritaires-et-conventions-collectives-de-travail-cct/conventions-collectives-3>

Ces sous-secteurs ne sont pas des Sous-commissions paritaires officielles (SCP). Cependant, les données de salaires ci-dessous sont reprises dans les CCT sectorielles de la Commission paritaire officielle (CP145).

Table de matières

| | | |
|----------|---|-----------|
| 1 | Champ de compétence..... | 3 |
| 2 | Rémunération | 5 |
| 2.1 | Barème salarial (brut)..... | 5 |
| 2.1.1 | Majeurs | 5 |
| 1. | FLORICULTURE | 5 |
| 2. | VITICULTURE | 5 |
| 3. | PEPINIERES | 5 |
| 4. | L'IMPLANTATION ET L'ENTRETIEN DE PARCS ET JARDINS..... | 6 |
| 5. | FRUCTICULTURE..... | 6 |
| 6. | CULTURES MARAÎCHÈRES..... | 6 |
| 7. | CULTURES CHAMPIGNONS | 7 |
| 2.1.2 | Supplément d'ancienneté (à l'exception du personnel saisonnier et occasionnel)... | 7 |
| 2.1.3 | Classification des fonctions..... | 8 |
| 1. | FLORICULTURE | 8 |
| 2. | VITICULTURE | 9 |
| 3. | PEPINIERES | 9 |
| 4. | L'IMPLANTATION ET L'ENTRETIEN DE PARCS ET JARDINS..... | 10 |
| 5. | FRUCTICULTURE..... | 12 |
| 6. | CULTURES MARAÎCHÈRES..... | 13 |
| 7. | CULTURES CHAMPIGNONS | 14 |
| 2.2 | Primes/indemnités..... | 15 |
| 2.2.1 | Primes/indemnités communes pour tous les sous-secteurs dans la CP 145..... | 15 |
| | Primes forfaitaires pour travailleurs réguliers | 15 |
| 2.2.2 | Primes/indemnités communes à la CP 145, à l'exception du sous-secteur l'implantation et l'entretien de parcs | 16 |
| | Prime de fin d'année | 16 |
| | Prime de fidélité | 17 |

| | | |
|--------------|--|-----------|
| | Indemnité complémentaire pour un jour férié | 18 |
| 2.2.3 | Primes/indemnités qui sont différentes selon le sous-secteur | 19 |
| 1. | FLORICULTURE | 19 |
| | Pécule supplémentaire de vacances | 19 |
| | Prime de fin d'année | 20 |
| 2. | VITICULTURE | 22 |
| 3. | PEPINIERES | 23 |
| | Prime de fin d'année | 23 |
| | Prime d'intempéries | 24 |
| 4. | L'IMPLANTATION ET L'ENTRETIEN DE PARCS ET JARDINS | 25 |
| | Prime de fidélité | 25 |
| | Travail de nuit | 27 |
| | Prime d'intempéries | 28 |
| | Travail le samedi | 29 |
| 5. | FRUCTICULTURE | 31 |
| | Prime de fin d'année | 31 |
| | Prime d'intempéries | 32 |
| 6. | CULTURES MARAÎCHÈRES | 33 |
| | Prime de fin d'année | 33 |
| 7. | CULTURES CHAMPIGNONS | 35 |
| | Prime de fin d'année | 35 |
| | Prime d'intempéries | 36 |
| 3 | Remboursement des dépenses de Voyage, de Logement et de Nourriture | 37 |
| 3.1 | Indemnités communes à la CP 145 | 37 |
| | Frais de transport | 37 |
| 3.2 | Sous-secteur l'implantation et l'entretien de parcs | 40 |
| | Frais de séjour et indemnité de séparation | 40 |
| | Prime pour compenser l'impossibilité de l'employeur de fournir des repas chauds | 41 |
| | Prime de mobilité | 41 |
| 4 | Durée du travail | 43 |
| 4.1 | Général | 43 |
| 4.2 | Dispositions communes pour tous les sous-secteurs à l'exception du sous-secteur l'implantation et l'entretien de parcs et jardins | 43 |
| 4.3 | Sous-secteur l'implantation et l'entretien de parcs et jardins | 43 |

1 Champ de compétence

La présente fiche est valable pour les entreprises qui, pour les activités exercées en Belgique, ressortissent à la Commission paritaire pour les entreprises horticoles.

Institution et modifications champ de compétence

[0] A.R. 17.03.1972 M.B. 05.05.1972
[1] A.R. 29.01.1991 M.B. 12.02.1991
[2] A.R. 12.08.1991 M.B. 29.08.1991
[3] A.R. 13.11.1996 M.B. 29.11.1996
[4] A.R. 07.04.2005 M.B. 26.04.2005
[5] A.R. 20.09.2009 M.B. 30.09.2009
[6] A.R. 13.03.2011 M.B. 01.04.2011
[7] A.R. 09.01.2014 M.B. 30.01.2014
[8] A.R. 11.10.2018 M.B. 27.11.2018
[9] A.R. 22.11.2022 M.B. 15.12.2022

Article 1, § 1, alinéa 6

Compétente pour les travailleurs dont l'occupation est de caractère principalement manuel et leurs employeurs (jusqu'au 31 décembre 2022),

Compétente pour les travailleurs en général et leurs employeurs (à partir de 1^{er} janvier 2023, et ce pour :

1. la culture maraîchère, y compris les cultures spéciales telles que celles du witloof et des champignons ;
2. la fruiticulture y compris les cultures spéciales telles que la viticulture, la culture de pêches et la culture de fraises ;
3. la floriculture et la culture des plantes ornementales, y compris toutes les spécialités ;
4. les pépinières, y compris la culture des rosiers et des arbustes d'ornement ;
5. la culture de semences horticoles ;
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 ;
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 ;
8. les recherches relatives à la production horticole et l'organisation de l'information dans le secteur horticole ;
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 ;
10. la production de terreau, tourbe, écorce et amendements de sol, pour autant qu'aucune autre commission paritaire n'est compétente ;
11. la récolte manuelle des produits de l'horticulture ;
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 ;
13. la location et l'entretien des plantes et des fleurs chez les tiers ;
14. la taille des arbres fruitiers pour le compte de tiers.

En ce qui concerne les pépinières ainsi que la floriculture et la culture des plantes ornementales, on entend par la culture entre autres les actions de : semer, planter, repiquer, empoter, repoter, bouturer, multiplier in vitro ou d'une autre façon, fertiliser, forcer, faire fleurir, étêter, ainsi que l'exécution de tous les autres travaux ou actions similaires possibles, aux bulbes, boutures et plants, ainsi qu'aux plantes que l'on cultive entièrement ou principalement soi-même (c.à.d. des plants qui au moment de l'achat ont déjà évolué dans une certaine mesure)

La Commission paritaire pour les entreprises horticoles n'est pas compétente pour les employés qui relèvent d'une commission paritaire spécifiquement compétente ou de la Commission paritaire auxiliaire pour le secteur non-marchand. (à partir de 1^{er} janvier 2023)

CCT du 31 janvier 2022 (173.484)

AR 15/06/2023 – MB 21/09/2023

Fixation des conditions de salaire et de travail

CHAPITRE Ier. *Champ d'application*

Article 1er. § 1er.

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

CHAPITRE II. *Attribution des barèmes salariaux*

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 :

5./8. /9. /11.

La culture de semences horticoles, les recherches relatives à la production horticole et l'organisation de l'information dans le secteur horticole, 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), la récolte manuelle des produits de l'horticulture :

un des barèmes mentionnés en fonction de l'espèce de semences horticoles précisément concernées, de l'espèce horticole concernée, des produits horticoles précisément concernés

10. la production de terreau, tourbe, écorce et amendements de sol, sous-secteur floriculture pour autant qu'aucune autre commission paritaire n'est compétente.

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

13. La location et l'entretien des plantes et des fleurs chez les tiers :

Sous-secteur l'implantation et/ou l'entretien de parcs et jardins pour autant que l'activité principale de l'entreprise consiste en conditionnement et/ou location de plantes

Sous-secteur floriculture ou sous-secteur pépinières pour autant que la location et/ou l'entretien de

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

CHAPITRE IX. *Période de validité*

Art. 21. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2022. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

2 Rémunération

2.1 Barème salarial (brut)

01/01/2024 : indexation de 1,83%

CCT du 26 juin 2023 (180.392)

(AR 17/03/2024 – 28/03/2024, en application du 07/04/2024)

Cette CCT entre en vigueur le 1^{er} juillet 2023 pour une durée indéterminée

CCT du 24 mai 2023 (180.776) (AR 28/09/2023 – MB 05/10/2023))

Cette CCT entre en vigueur le 2 janvier 2023 pour une durée indéterminée

CCT du 31 janvier 2022 (173.484) (AR 15/06/2023 – MB 21/09/2023)

Cette CCT entre en vigueur le 1^{er} janvier 2022 pour une durée indéterminée

2.1.1 Majeurs

1. FLORICULTURE

38 heures/semaine

| | |
|---|-------|
| Catégorie 1 | 13,12 |
| Catégorie 2 | 13,43 |
| Catégorie 3 | 13,61 |
| Catégorie 4 | 14,30 |
| Catégorie 5 (est d'application dans les entreprises de plus de 50 travailleurs où cette catégorie supplémentaire est ajoutée au niveau de l'entreprise) | 14,95 |
| Travail saisonnier et occasionnel | 12,55 |

2. VITICULTURE

Pour les données de salaire on réfère à la fructiculture

3. PEPINIERES

38 heures/semaine

PEPINIERES

| | |
|-----------------------------------|-------|
| Catégorie 1 | 14,79 |
| Catégorie 2 | 15,46 |
| Catégorie 3 | 15,81 |
| Catégorie 4 | 16,47 |
| Travail saisonnier et occasionnel | 13,77 |

SYLVICULTURE

| | |
|-------------|-------|
| Catégorie 1 | 14,65 |
| Catégorie 2 | 15,33 |
| Catégorie 3 | 15,74 |

| | |
|-----------------------------------|-------|
| Catégorie 4 | 16,37 |
| Travail saisonnier et occasionnel | 13,67 |

4. L'IMPLANTATION ET L'ENTRETIEN DE PARCS ET JARDINS

Les salaires, exprimés pour une durée de travail de 39h/semaine :
39 h/semaine + 6 jours de compensation rémunérés

| | |
|-------------|-------|
| Catégorie 1 | 15,12 |
| Catégorie 2 | 15,57 |
| Catégorie 3 | 16,53 |
| Catégorie 4 | 16,94 |
| Catégorie 5 | 17,83 |

Les salaires, exprimés pour une durée de travail de 38h/ semaine :
38 heures effectives/ semaine, ou 39h/semaine avec 6 jours de
compensation non rémunérés ou, 40h/semaine avec 12 jours de
compensation non rémunérés

| | |
|-------------|-------|
| Catégorie 1 | 15,47 |
| Catégorie 2 | 15,95 |
| Catégorie 3 | 16,94 |
| Catégorie 4 | 17,35 |
| Catégorie 5 | 18,28 |

5. FRUCTICULTURE

38 heures/semaine

FRUCTICULTURE

| | |
|-----------------------------------|-------|
| Catégorie 1 | 12,64 |
| Catégorie 2 | 13,54 |
| Catégorie 3 | 14,62 |
| Catégorie 4 | 15,26 |
| Travail saisonnier et occasionnel | 12,64 |

ENTREPRISES DE TRIAGE DE FRUIT

| | |
|-----------------------------------|-------|
| Catégorie 1 | 12,55 |
| Catégorie 2 | 13,46 |
| Catégorie 3 | 14,53 |
| Catégorie 4 | 15,16 |
| Travail saisonnier et occasionnel | 12,55 |

6. CULTURES MARAÎCHÈRES

38 heures/semaine

| | |
|-----------------------------------|-------|
| Catégorie 1 | 12,20 |
| Catégorie 2 | 12,85 |
| Catégorie 3 | 13,46 |
| Catégorie 4 | 14,10 |
| Travail saisonnier et occasionnel | 12,20 |

7. CULTURES CHAMPIGNONS

38 heures/semaine

| | |
|---|-------|
| Catégorie 1 | 11,82 |
| Catégorie 2 | 11,98 |
| Catégorie 3 | 12,66 |
| Catégorie 4 | 13,44 |
| Catégorie 5 (est d'application dans les entreprises de plus de 50 travailleurs où cette catégorie supplémentaire est ajoutée au niveau de l'entreprise) | 17,30 |
| Travail saisonnier et occasionnel | 11,82 |

2.1.2 Supplément d'ancienneté (à l'exception du personnel saisonnier et occasionnel)

| | | |
|-------------------------------|---------|--|
| Ancienneté à partir de 5 ans | + 0,5 % | |
| Ancienneté à partir de 10 ans | +1 % | |
| Ancienneté à partir de 15 ans | +1,5 % | |
| Ancienneté à partir de 20 ans | + 2 % | |
| Ancienneté à partir de 25 ans | +2,5 % | |
| Ancienneté à partir de 30 ans | + 3 % | |
| Ancienneté à partir de 35 ans | + 3,5 % | |
| Ancienneté à partir de 40 ans | +4% | |

2.1.3 Classification des fonctions

1. FLORICULTURE

CCT du 31 janvier 2022 (173.484)

AR 15/06/2023 - MB 21/09/2023)

Fixation des conditions de salaire et de travail

CHAPITRE Ier. *Champ d'application*

Article 1er. § 1er.

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

CHAPITRE III. *Classification professionnelle*

Art. 5.

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 attendue 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 (par exemple : des produits phytopharmaceutiques) portent une grande responsabilité envers les plantes, d'une part, et envers leurs collègues, d'autre part.

Catégorie 5

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

CHAPITRE IX. *Période de validité*

Art. 21. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2022. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

2. VITICULTURE

Voir sous-secteur fructiculture.

3. PEPINIERES

CCT du 31 janvier 2022 (173.484)

AR 15/06/2023 - MB 21/09/2023)

Fixation des conditions de salaire et de travail

CHAPITRE Ier. *Champ d'application*

Article 1er. § 1er.

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

CHAPITRE III. *Classification professionnelle*

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.

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.

CHAPITRE IX. *Période de validité*

Art. 21. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2022. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

4. L'IMPLANTATION ET L'ENTRETIEN DE PARCS ET JARDINS

CCT du 31 janvier 2022 (173.484)

AR 15/06/2023 - MB 21/09/2023)

Fixation des conditions de salaire et de travail

CHAPITRE Ier. *Champ d'application*

Article 1er. § 1er.

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

CHAPITRE III. *Classification professionnelle*

Art. 7.

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 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

A 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.

Catégorie 4

A 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'égoutage ;
- c) les travailleurs qui manœuvrent 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.

CHAPITRE IX. *Période de validité*

Art. 21. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2022. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

5. FRUCTICULTURE

CCT du 31 janvier 2022 (173.484)

AR 15/06/2023 - MB 21/09/2023)

Fixation des conditions de salaire et de travail

CHAPITRE Ier. *Champ d'application*

Article 1er. § 1er.

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

CHAPITRE III. *Classification professionnelle*

Art. 8.

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. A 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.

CHAPITRE IX. *Période de validité*

Art. 21. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2022. Elle est conclue pour une durée indéterminée.



6. CULTURES MARAÎCHÈRES

CCT du 31 janvier 2022 (173.484)

AR 15/06/2023 - MB 21/09/2023)

Fixation des conditions de salaire et de travail

CHAPITRE Ier. *Champ d'application*

Article 1er. § 1er.

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

CHAPITRE III. *Classification professionnelle*

Art. 9.

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.

A 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

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.

CHAPITRE IX. *Période de validité*

Art. 21. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2022. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

7. CULTURES CHAMPIGNONS

CCT du 31 janvier 2022 (173.484)

AR 15/06/2023 - MB 21/09/2023)

Fixation des conditions de salaire et de travail

CHAPITRE Ier. *Champ d'application*

Article 1er. § 1er.

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

CHAPITRE III. *Classification professionnelle*

Art. 10.

Catégorie 1

Les travailleurs pouvant exécuter les travaux de base et n'ayant pas d'expérience dans le secteur champignonnier. 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.

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 IX. *Période de validité*

Art. 21. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2022. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

2.2 Primes/indemnités

2.2.1 Primes/indemnités communes pour tous les sous-secteurs dans la CP 145

Primes forfaitaires pour travailleurs réguliers

CCT du 31 janvier 2022 (173.484)

AR 15/06/2023 - MB 21/09/2023)

Fixation des conditions de salaire et de travail

CHAPITRE Ier. *Champ d'application*

Article 1er. § 1er.

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

CHAPITRE VIII. *Prime forfaitaire*

Art. 20. § 1er. A partir de l'année civile 2016, l'employeur paie le 1er 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 1er 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 (Moniteur belge du 6 avril 1967).

§ 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 pour les entreprises horticoles, relative à la liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation et enregistrée sous le n° 132769/CO/145.

Après l'augmentation de 3,22 p.c. le montant de la prime est fixé à 62,00 EUR le 1er janvier 2022.

§ 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 1er 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.

CHAPITRE IX. *Période de validité*

Art. 21. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2022. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

2.2.2 Primes/indemnités communes à la CP 145, à l'exception du sous-secteur l'implantation et l'entretien de parcs

Prime de fin d'année

CCT du 9 décembre 2013 (119.534)

A.R. 13/07/2014 – M.B. 13/11/2014

Fixation du montant, des conditions d'octroi et des modalités de liquidation d'avantages sociaux complémentaires à charge du "Fonds social et de garantie pour les entreprises horticoles"

Article 1er

Cette convention collective de travail n'est pas applicable au personnel saisonnier et occasionnel comme stipulé dans l'article 8bis de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des ouvriers et leurs employeurs.

I. Prime de fin d'année

Art. 3.

Une prime de fin d'année est octroyée aux ouvriers occupés pendant la période de référence du 1er juillet au 30 juin dans les entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour les entreprises horticoles.

Art. 4.

Le montant et les modalités d'application de la prime de fin d'année, comme stipulé dans l'article 3, sont spécifiés dans une convention collective de travail complémentaire.

IV. Validité

Art. 12. La présente convention collective de travail produit ses effets le 1^{er} janvier 2014 et est conclue pour une durée indéterminée.

CCT du 26 juin 2023 (180.392)

(A.R. 17/03/2024 – M.B. 28/03/2024, en application à partir du 07/04/2024)

Fixation des conditions de salaire et de travail pour le travail saisonnier et occasionnel

Champ d'application

Article 1er. La présente CCT s'applique aux employeurs qui ressortissent au champ d'application de la Commission paritaire pour les entreprises horticoles et au personnel occasionnel comme prévu par l'article 8bis de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.

Prime de fin d'année, y compris la prime forfaitaire annuelle

Art. 4. §1. Le personnel occasionnel visé à l'article 1er qui a au cours de l'année civile, au moins 50 jours de travail déclarés sur la carte cueillette dans une ou plusieurs entreprises visées à l'article 1er, a droit à une prime de fin d'année et une prime de pouvoir d'achat qui s'élèvent ensemble à 223,34 EUR au 1er janvier 2023.

Ces primes sont à charge du "Fonds social et de garantie pour les entreprises horticoles".

§ 2. Le montant de ces primes est rattaché à l'indice des prix à la consommation, conformément aux dispositions de la convention collective de travail du 24 mai 2023, conclue au sein de la Commission

paritaire pour les entreprises horticoles, relative à la liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation.

Validité

Art. 7. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} juillet 2023 et est conclue pour une durée indéterminée.

Prime de fidélité

CCT du 26 juin 2023 (180.392)

(A.R. 17/03/2024 – M.B. 28/03/2024, en application à partir du 07/04/2024)

Fixation des conditions de salaire et de travail pour le travail saisonnier et occasionnel

Champ d'application

Article 1er. La présente CCT s'applique aux employeurs qui ressortissent au champ d'application de la Commission paritaire pour les entreprises horticoles et au personnel occasionnel comme prévu par l'article 8bis de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.

Prime de fidélité

Art. 5. Le personnel occasionnel visés à l'article 1er qui a, au cours de l'année civile au moins 30 jours déclarés sur la carte cueillette dans une ou plusieurs entreprises visées à l'article 1er, a droit à une prime de fidélité de 0,5 EUR par jour presté.

Cette prime de fidélité est prise en charge par le "Fonds social et de garantie pour les entreprises horticoles".

Validité

Art. 7. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} juillet 2023 et est conclue pour une durée indéterminée.

Indemnité complémentaire pour un jour férié

CCT du 13 mai 2022 (174.200)

(AR 12/02/2023 – MB 04/04/2023)

Indemnité complémentaire pour un jour férié pour les ouvriers saisonniers.

Article 1er. § 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs qui ressortissent au champ d'application de la Commission paritaire pour les entreprises horticoles, et au personnel occasionnel comme prévu par l'article 8bis de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.

Art. 2. Les travailleurs saisonniers et occasionnels qui travaillent un jour férié ont droit à une indemnité complémentaire, en plus du salaire ordinaire pour les heures effectivement prestées.

Art. 3. L'indemnité complémentaire se calcule comme suit : le nombre d'heures prestées le jour férié multiplié par le salaire horaire.

Art. 4. L'indemnité complémentaire est payée lors du premier décompte salarial suivant le jour férié presté.

Art. 5. Cette convention collective de travail entre en vigueur le 1er mai 2022. Elle est conclue pour une durée indéterminée

2.2.3 Primes/indemnités qui sont différentes selon le sous-secteur

1. FLORICULTURE

Pécule supplémentaire de vacances

CCT du 4 avril 1991 (27.992), modifiée par la CCT du 9 octobre 2000 (55.846)

CCT du 9 octobre 2000 (55.846), modifiée par la CCT du 10 décembre 2020 (162.739)

A.R. 15/04/1992 - M.B. 19/06/1992

A.R. 24/10/2001 - M.B. 28/11/2001

A.R. 27/05/2021 - M.B. 16/07/2021

Floriculture : pécule supplémentaire de vacances, modalités techniques

II. Pécule supplémentaire de vacances

Art. 2.

A partir de l'année 2000 le pécule supplémentaire de vacances est octroyé par le Fonds social et de garantie pour les entreprises horticoles aux ouvriers et ouvrières qui ont fourni des prestations dans le secteur de la floriculture pendant l'année de référence.

Art.3.

Le pécule supplémentaire de vacances est calculé sur le salaire brut que l'ouvrier ou l'ouvrière concerné a gagné pendant l'année de référence. Le pécule supplémentaire de vacances est de 6,25 p.c. du salaire brut.

Par "année de référence" on entend la période du 1er juillet de l'année précédente jusqu'au 30 juin inclus de l'année dans laquelle le pécule est payé

Le salaire annuel brut sur lequel est calculée le pécule de vacances supplémentaire est majoré d'un salaire journalier fictif pour un certain nombre de jours assimilés, tel qu'il figure dans les instructions du Fonds Social et de Garantie horticole. À ces jours assimilés s'ajoutent les jours de chômage temporaire pour cause de force majeure corona.

Art. 5.

Le pécule supplémentaire de vacances est payé aux ayants droit au mois de décembre suivant l'année de référence qui sert de base pour le calcul du pécule supplémentaire.

Art.6.

Un pécule supplémentaire de vacances est également payé aux personnes suivantes suivant les modalités, visées à l'article 3 :

- les ouvriers et ouvrières qui prennent leur prépension dans le courant de l'année de référence ou qui sont pensionnés dans l'année de référence ;
- les ayants droit d'ouvriers et ouvrières qui sont décédés dans le courant de l'année de référence ;
- les ouvriers et ouvrières dont le contrat de travail a été résilié au courant de l'année de référence par l'employeur avec un délai de préavis ou par une rupture du contrat de travail avec paiement d'une indemnité de rupture ou dont le contrat de travail a été résilié d'un commun accord ;
- les ouvriers et ouvrières ayant un contrat de travail à durée déterminée ou pour un certain travail qui prend fin dans le courant de la période de référence.

Art. 7.

N'ont pas droit au pécule supplémentaire de vacances, les ouvriers ou ouvrières :

- qui donnent leur démission dans le courant de la période de référence;

- qui sont licenciés dans le courant de la période de référence, pour motif grave.

Art. 10

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 1991. Elle est conclue pour une durée indéterminée (*art.3 est modifié à partir du 1^{er} mars 2020*)

Prime de fin d'année

CCT du 30 avril 1999 (53.729)

AR 21/09/2001- MB 11/12/2001

Prime de fin d'année

Article 1er.

La présente CCT est d'application, à l'exception des travailleurs visés à l'article 8 bis de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des ouvriers

Art. 2.

Une prime de fin d'année est octroyée aux ouvriers et ouvrières, visés à l'article 1er, à la charge du Fonds social et de garantie pour les entreprises horticoles, pour autant qu'ils aient fourni des prestations dans le secteur pendant l'année de référence.

Art. 3. La prime de fin d'année est de 6 p.c. et est calculée sur le salaire brut que l'ouvrier ou ouvrière concerné(e) a gagné pendant l'année de référence.

La prime de fin d'année est de :

- 6,25 p.c. du salaire brut pour la floriculture;

Art. 4.

Par "année de référence", on entend la période du 1^{er} juillet de l'année précédente jusqu'au 30 juin inclus de l'année dans laquelle la prime est payée.

Art. 5.

La prime de fin d'année est payée aux ayants droit au mois de décembre suivant l'année de référence qui sert de base pour le calcul de la prime.

Art. 6.

Une prime de fin d'année est également payée aux personnes suivantes, suivant les modalités visées à l'article 3 :

- les ouvriers et ouvrières qui prennent leur prépension dans le courant de l'année de référence ou qui sont pensionnés dans l'année de référence;
- les ayants droit d'ouvriers ou ouvrières qui sont décédés dans le courant de l'année de référence;
- les ouvriers et ouvrières dont le contrat de travail a été résilié dans le courant de l'année de référence par l'employeur avec un délai de préavis ou par une rupture de contrat de travail avec paiement d'une indemnité de rupture ou dont le contrat de travail a été résilié d'un commun accord;
- les ouvriers et ouvrières ayant un contrat de travail à durée déterminée ou pour un certain travail qui prend fin dans le courant de la période de référence.

Art. 7.

N'ont pas droit à la prime de fin d'année, les ouvriers ou ouvrières :

- qui donnent leur démission dans le courant de la période de référence;
- qui sont licenciés dans le courant de la période de référence, pour motif grave

Art. 9. La présente convention collective de travail entre en vigueur au 1^{er} janvier 2000. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

2. VITICULTURE

Voir sous-secteur fructiculture

3. PEPINIÈRES

Prime de fin d'année

CCT du 9 octobre 2000 (55.844), modifiée par la CCT du 13 octobre 2020 (162.108),

(A.R. 29/01/2002 - M.B. 03/10/2002)

(A.R. 02/03/2021 – M.B. 01/04/2021, en application à partir du 11/04/2021)

Prime de fin d'année (à l'exception de l'entreprise de floriculture et de parcs et jardins)

Article 1er.

La présente CCT est d'application, à l'exception des travailleurs visés à l'article 8 bis de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des ouvriers

Art. 2.

Une prime de fin d'année est octroyée aux ouvriers et ouvrières, visés à l'article 1er, à la charge du Fonds social et de garantie pour les entreprises horticoles, pour autant qu'ils aient fourni des prestations dans le secteur pendant l'année de référence.

Art. 3.

La prime de fin d'année est calculée sur le salaire brut que l'ouvrier ou ouvrière concerné(e) a gagné pendant l'année de référence.

La prime de fin d'année s'élève à 8,33 p.c. du salaire brut pour les pépinières ;

Le salaire annuel brut sur lequel est calculée la prime de fin d'année est majoré d'un salaire journalier fictif pour un certain nombre de jours assimilés, tel qu'il figure dans les instructions du Fonds Social et de Garantie horticole.

À ces jours assimilés s'ajoutent les jours de chômage temporaire pour cause de force majeure corona.

Art. 4.

Par "année de référence", on entend la période du 1er juillet de l'année précédente jusqu'au 30 juin inclus de l'année dans laquelle la prime est payée.

Art. 5.

La prime de fin d'année est payée aux ayants droit au mois de décembre suivant l'année de référence qui sert de base pour le calcul de la prime.

Art. 6.

Une prime de fin d'année est également payée aux personnes suivantes selon les modalités visées à l'article 3 :

- les ouvriers ou ouvrières qui prennent leur prépension dans le courant de l'année de référence ou qui sont pensionnés dans l'année de référence ;
- les ayants droit d'ouvriers ou ouvrières qui sont décédés dans le courant de l'année de référence ;
- les ouvriers ou ouvrières dont le contrat de travail a été résilié au courant de l'année de référence par l'employeur avec un délai de préavis ou par une rupture du contrat de travail avec paiement d'une indemnité de rupture ou dont le contrat de travail a été résilié d'un commun accord ;
- les ouvriers ou ouvrières ayant un contrat de travail à durée déterminée ou pour un certain travail qui prend fin dans le courant de la période de référence.

Art. 7.

N'ont pas droit à la prime de fin d'année, les ouvriers ou ouvrières :

- qui donnent leur démission dans le courant de la période de référence ;
- qui sont licenciés dans le courant de la période de référence, pour motif grave.

Art. 10.

La présente convention collective de travail entre en vigueur au 1^{er} janvier 2000. Elle est conclue pour une durée indéterminée (*art 3 est modifié à partir du 1^{er} mars 2020*).

Prime d'intempéries

CCT du 8 mai 2001 (58.610)

A.R. 10/12/2002 - M.B. 02/04/2003

Solidarisation du coût salarial à la suite de l'interruption de la journée de travail pour cause d'intempéries

Article 1er.

La présente CCT s'applique aux travailleurs réguliers à l'exception du personnel saisonnier et occasionnel tel que visé à l'article 8bis de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.

Art. 3.

Le travailleur, qui en raison de circonstances atmosphériques qui empêchent le travail, ne pouvait pas entamer le travail bien qu'il se soit rendu vers le lieu où il faut accomplir ce travail, peut réclamer le salaire de la journée de travail complète à charge de son employeur et cela en fonction de l'horaire qui est d'application.

Les parties signataires signalent qu'il s'agit de l'application normale de l'article 27 de la loi relative aux contrats de travail.

Art. 4.

Les parties signataires conviennent que la charge salariale par jour de travail résultant de l'application de l'article 27 susmentionné peut être récupérée pour la moitié au maximum auprès du Fonds social et de garantie pour les entreprises horticoles et le Fonds social pour l'implantation et l'entretien de parcs et jardins et cela en fonction de l'activité principale de l'employeur.

Art. 6.

Le conseil d'administration du Fonds de sécurité d'existence compétent fixera les conditions sous lesquelles une récupération partielle du coût salarial est possible. Ainsi, le conseil peut prévoir la récupération d'un nombre de jours plafonné par entreprise ou par travailleur. Le conseil peut prévoir également une liaison à l'application du chômage temporaire suite au mauvais temps.

Des instructions précises seront communiquées aux employeurs dans une circulaire rédigée par le conseil d'administration des Fonds de sécurité d'existence respectifs

Art. 7.

La présente convention collective de travail entre en vigueur au 1^{er} juillet 2001. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

4. L'IMPLANTATION ET L'ENTRETIEN DE PARCS ET JARDINS

Prime de fidélité

CCT du 24 mai 2023 (180.785)

A.R. 28/09/2023 M.B. 16/10/2023

Prime de fidélité

Article 1er.

La présente CCT s'applique aux employeurs et aux ouvriers et ouvrières des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour les entreprises horticoles et dont l'activité principale consiste en l'implantation et l'entretien de parcs et jardins.

Cette convention collective de travail ne s'applique pas aux employés.

§ 2. Par "travailleurs", il faut entendre : les ouvriers sans distinction de genre.

Art. 2.

Une prime de fidélité est octroyée aux ouvriers occupés pendant l'année de référence dans les entreprises d'implantation et d'entretien de parcs et jardins ressortissant à la Commission paritaire pour les entreprises horticoles.

Par "année de référence" on comprend : la période du 1er juillet de l'année précédente au 30 juin de l'année dans laquelle la prime est payée.

Seuls les ouvriers et ouvrières comptant une ancienneté dans l'entreprise d'au moins 6 mois entrent en ligne de compte pour l'octroi d'une prime de fidélité.

La condition d'ancienneté sera évaluée chaque année à la fin de la période de référence, c'est-à-dire le 1er juillet de chaque année civile.

Les ouvriers et ouvrières qui restent en service après écoulement de cette période de référence et qui atteignent l'ancienneté de 6 mois dans l'entreprise après le 1er juillet, obtiennent aussi le droit à la prime de fidélité.

Si l'une ou l'autre prime de fidélité n'est pas payée, les cotisations versées par les employeurs restent cependant acquises par le fonds social.

.

Art. 3.

Cette prime est fixée comme suit :

- de 0 à 5 ans de service consécutifs dans le secteur : 6,00 p.c. ;
- de 5 à 15 ans de service consécutifs dans le secteur : 7,00 p.c. ;
- plus de 15 ans de service consécutifs dans le secteur : 8,50 p.c.,

et ceci par rapport au salaire brut gagné pour les jours prestés dans le secteur au cours de l'année de référence.

La prime de fidélité est calculée pour les jours effectivement prestés et pour les jours assimilés conformément aux dispositions prévues par la législation relative aux vacances annuelles des ouvriers.

A partir de la période de référence qui prend effet le 1er juillet 2005, les jours de chômage économique ne seront plus assimilés pour le calcul de la prime de fidélité.

Art. 4.

La prime de fidélité est payable à tous les ayants droit entre le 10 et le 15 décembre consécutif à l'année de référence y afférente.

Art. 5.

Bénéficient également de la prime de fidélité selon les modalités prévues à l'article 3 :

- les ouvriers pensionnés ou mis en RCC dans le courant de l'année de référence ;
- les ayants droit des ouvriers décédés au cours de l'année de référence ;
- les ouvriers dont l'employeur a mis fin au contrat de travail dans le courant de l'année de référence (moyennant préavis ordinaire ou indemnité), de commun accord ou par suite de force majeure ;
- les ouvriers liés par un contrat à durée déterminée ou pour un travail nettement défini qui prend fin au cours de l'année de référence ;
- les ouvriers qui démissionnent eux-mêmes au cours de l'année de référence mais qui, au cours de la même année de référence, entrent en service dans une entreprise d'implantation et d'entretien de parcs et jardins.

Art. 6.

Ne bénéficient donc pas de la prime de fidélité, les ouvriers :

- qui démissionnent eux-mêmes au cours de l'année de référence et qui au cours de cette même année de référence n'entrent pas à nouveau en service dans une entreprise d'implantation et d'entretien de parcs et jardins ;
- qui sont licenciés pour motif grave au cours de l'année de référence ;
- qui n'ont pas atteint les 6 mois d'ancienneté au 1^{er} juillet, tenant compte des conditions fixées à l'article 3.

Art. 8. La présente convention collective de travail produit ses effets le 1^{er} janvier 2023 et est conclue pour une durée indéterminée.

Travail de nuit

CCT du 24 mai 2023 (180.783)

(A.R. 28/09/2023 – M.B. 25/10/2023, en application à partir du 04/11/2023)

Fixation des conditions dans lesquelles le travail de nuit et le travail le samedi peuvent être introduits dans le secteur "implantation et entretien des parcs et jardins" en application de la loi du 17 mars 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises

CHAPITRE II. *Base légale*

Art. 2. Cette convention collective de travail est conclue en application de la loi du 17 mars 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises (Moniteur belge du 12 juin 1987) et en application de la convention collective de travail n° 42 du 2 juin 1987.

CHAPITRE III. *Travail de nuit*

Art. 3. En application de l'article 36 de la loi sur le travail du 16 mars 1971 et en application de l'article 2, 2° de la loi du 17 mars 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises, le travail de nuit peut être appliqué pour autant qu'il s'agisse de travaux et/ou de services qui ne peuvent être exécutés à aucun autre moment ou qui sont repris de la sorte par les pouvoirs publics adjudicataires.

Art. 4. Le travail de nuit au niveau de l'entreprise ne peut être introduit que pour autant qu'une convention collective de travail ait été conclue au niveau de l'entreprise.

Cette convention collective de travail doit être conclue à la condition suspensive de l'entérinement par la Commission paritaire pour les entreprises horticoles.

Dans cette convention collective de travail, il faut déterminer entre autres de quelle manière les travailleurs ont le libre choix d'être mis au travail pendant la nuit.

Art. 5. Une prime minimum de 25 p.c. du salaire horaire en application est due pour toutes les heures prestées et de présence entre 20 heures et 6 heures.
Le cas échéant, cette prime ne porte pas préjudice à des réglementations plus favorables existant au niveau de l'entreprise.

CHAPITRE V. *Validité*

Art. 9. La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er janvier 2023 et s'applique pour une durée indéterminée.

Prime d'intempéries

CCT du 8 mai 2001 (58.610)

A.R. 10/12/2002 - M.B. 02/04/2003

Solidarisation du coût salarial à la suite de l'interruption de la journée de travail pour cause d'intempéries

Article 1.

La présente CCT s'applique 'aux travailleurs réguliers occupés par ces employeurs à l'exception du personnel saisonnier et occasionnel tel que visé à l'article 8bis de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.

Art. 2.

Les parties signataires constatent que, suite à l'application de l'article 27 de la loi du 3 juillet 1978, relative aux contrats de travail (Moniteur belge du 22 août 1978), le travailleur peut réclamer le salaire qui lui serait revenu s'il avait pu accomplir normalement sa tâche journalière dans le cas où, suite à une cause indépendante de sa volonté, soit il ne pourrait pas entamer le travail bien qu'il se soit rendu normalement vers le lieu de travail, soit il ne pourrait pas poursuivre le travail qu'il a entamé.

Les parties signataires constatent que l'application de cet article 27 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail pose des problèmes, notamment dans le cas d'intempéries. L'objectif est dès lors de solidariser une partie du coût salarial résultant de l'application de l'article 27 et cela compte tenu des conditions secondaires prévues plus loin dans la présente CCT.

Art. 3.

Le travailleur, qui en raison de circonstances atmosphériques qui empêchent le travail, ne pouvait pas entamer le travail bien qu'il se soit rendu vers le lieu où il faut accomplir ce travail, peut réclamer le salaire de la journée de travail complète à charge de son employeur et cela en fonction de l'horaire qui est d'application.

Les parties signataires signalent qu'il s'agit de l'application normale de l'article 27 de la loi relative aux contrats de travail.

Art. 4.

Les parties signataires conviennent que la charge salariale par jour de travail résultant de l'application de l'article 27 susmentionné peut être récupérée pour la moitié au maximum auprès du Fonds social et de garantie pour les entreprises horticoles et le Fonds social pour l'implantation et l'entretien de parcs et jardins et cela en fonction de l'activité principale de l'employeur.

Art. 6.

Le conseil d'administration du Fonds de sécurité d'existence compétent fixera les conditions sous lesquelles une récupération partielle du coût salarial est possible. Ainsi, le conseil peut prévoir la récupération d'un nombre de jours plafonné par entreprise ou par travailleur. Le conseil peut prévoir également une liaison à l'application du chômage temporaire suite au mauvais temps.

Des instructions précises seront communiquées aux employeurs dans une circulaire rédigée par le conseil d'administration des Fonds de sécurité d'existence respectifs.

Art. 7.

La présente convention collective de travail entre en vigueur au 1^{er} juillet 2001. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

Travail le samedi

CCT du 24 mai 2023 (180.783)

(A.R. 28/09/2023 – M.B. 25/10/2023, en application à partir du 04/11/2023)

Fixation des conditions dans lesquelles le travail de nuit et le travail le samedi peuvent être introduits dans le secteur "implantation et entretien des parcs et jardins" en application de la loi du 17 mars 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises

CHAPITRE II. *Base légale*

Art. 2. La présente convention collective de travail ne porte pas préjudice à la loi du 16 mars 1971 sur le travail (Moniteur belge du 30 mars 1971) et ses arrêtés d'exécution, ainsi qu'aux conventions collectives de travail conclues au sein de la Commission paritaire pour les entreprises horticoles qui contiennent des dispositions se rapportant à la durée du travail.

Cette convention collective de travail est conclue en application de la loi du 17 mars 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises (Moniteur belge du 12 juin 1987) et en application de la convention collective de travail n° 42 du 2 juin 1987.

CHAPITRE IV. *Travail le samedi*

Art. 6. § 1er. La semaine de 5 jours, du lundi au vendredi, s'applique comme règle de base au sous-secteur "implantation et entretien de parcs et jardins". L'article 4, 2° de la loi du 6 avril 1960 (Moniteur belge du 7 mai 1960) concernant l'exécution de travaux de construction, interdit d'exécuter des travaux d'aménagement, d'implantation et d'entretien des bords de chaussée, des plaines de jeux et de sport, des aérodromes, des parcs et des jardins le samedi. En application de l'article 2, 4° de la loi du 17 mars 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises, il est possible de déroger à cette interdiction dans les cas décrits au § 2 ci-après.

§ 2. Travailler le samedi est autorisé uniquement s'il est impossible de travailler pendant la semaine pour l'une des raisons suivantes :

- Règles imposées par une autorité publique;
- Sécurité du travailleur : travaux pour lesquels la sécurité du travailleur ne peut être garantie en aucune manière s'ils sont exécutés un autre jour que le samedi;
- Travaux nécessaires qui ne peuvent pas être exécutés autrement que le samedi.

Dans chacun de ces cas il est nécessaire de faire approuver un dossier motivé auprès de la commission paritaire (article 7).

Art. 7. Avant qu'un employeur puisse introduire le travail le samedi, il convient de répondre aux conditions suivantes :

§ 1er. L'employeur doit soumettre une demande motivée de travail le samedi au président de la Commission paritaire pour les entreprises horticoles.

- Cette demande doit parvenir au président de la commission paritaire au moins 2 "mois ouvrés" (60 jours calendrier) avant l'exécution des travaux. Les mois de juillet et août ne sont pas considérés comme des "mois ouvrés" et prolongent donc le délai de la demande;
- La demande doit satisfaire aux conditions de forme du formulaire type joint en annexe à la présente convention collective de travail;
- Pour le travail le samedi, un accord au niveau de l'entreprise est toujours requis. La demande doit par conséquent être accompagnée de l'accord signé des travailleurs concernés et de l'accord de la délégation syndicale là où il est indiqué;
- La demande de travail le samedi doit toujours être liée à un seul chantier maximum.

§ 2. Le président de la commission paritaire doit inscrire cette demande à l'ordre du jour de la première réunion de la commission paritaire qui suit la réception de la demande. Les membres de la commission paritaire décident à l'unanimité.

Le président de la commission paritaire communique ensuite la réponse par écrit à l'entreprise concernée.

§ 3. Les travaux le samedi ne peuvent commencer qu'après réception d'une autorisation écrite de la commission paritaire. Cette autorisation écrite détermine :

- La période au cours de laquelle le travail est autorisé le samedi (au maximum jusqu'à la fin de l'année calendrier);
- Le ou les lieu(x) où le travail est autorisé le samedi;
- Pour quelles activités le travail est autorisé le samedi et pourquoi (motifs).

Art. 8. Un complément de salaire de 50 p.c. est toujours dû pour le travail le samedi. En cas de règles plus favorables au sein de l'entreprise, celles-ci restent d'application.

CHAPITRE V. *Validité*

Art. 9. La présente convention collective de travail produit ses effets le 1^{er} janvier 2023 et s'applique pour une durée indéterminée.

5. FRUCTICULTURE

Prime de fin d'année

CCT du 9 octobre 2000 (55.844) modifiée par la CCT du 13 octobre 2020 (162.108)

(A.R. 29/01/2002 – M.B. 03/10/2002)

(A.R. 02/03/2021 – M.B. 01/04/2021, en application à partir du 11/04/2021)

Prime de fin d'année (à l'exception de l'entreprise de floriculture et de parcs et jardins)

Article 1er.

La présente CCT est d'application, à l'exception des travailleurs visés à l'article 8 bis de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des ouvriers

Art. 2.

Une prime de fin d'année est octroyée aux ouvriers et ouvrières, visés à l'article 1er, à la charge du Fonds social et de garantie pour les entreprises horticoles, pour autant qu'ils aient fourni des prestations dans le secteur pendant l'année de référence.

Art. 3.

La prime de fin d'année est calculée sur le salaire brut que l'ouvrier ou ouvrière concerné(e) a gagné pendant l'année de référence.

La prime de fin d'année s'élève à 8,33 p.c. du salaire brut pour les pépinières ;

Le salaire annuel brut sur lequel est calculée la prime de fin d'année est majoré d'un salaire journalier fictif pour un certain nombre de jours assimilés, tel qu'il figure dans les instructions du Fonds Social et de Garantie horticole.

À ces jours assimilés s'ajoutent les jours de chômage temporaire pour cause de force majeure corona.

Art. 4.

Par "année de référence", on entend la période du 1er juillet de l'année précédente jusqu'au 30 juin inclus de l'année dans laquelle la prime est payée.

Art. 5.

La prime de fin d'année est payée aux ayants droit au mois de décembre suivant l'année de référence qui sert de base pour le calcul de la prime.

Art. 6.

Une prime de fin d'année est également payée aux personnes suivantes selon les modalités visées à l'article 3 :

- les ouvriers ou ouvrières qui prennent leur prépension dans le courant de l'année de référence ou qui sont pensionnés dans l'année de référence ;
- les ayants droit d'ouvriers ou ouvrières qui sont décédés dans le courant de l'année de référence ;
- les ouvriers ou ouvrières dont le contrat de travail a été résilié au courant de l'année de référence par l'employeur avec un délai de préavis ou par une rupture du contrat de travail avec paiement d'une indemnité de rupture ou dont le contrat de travail a été résilié d'un commun accord ;
- les ouvriers ou ouvrières ayant un contrat de travail à durée déterminée ou pour un certain travail qui prend fin dans le courant de la période de référence.

Art. 7.

N'ont pas droit à la prime de fin d'année, les ouvriers ou ouvrières :

- qui donnent leur démission dans le courant de la période de référence ;
- qui sont licenciés dans le courant de la période de référence, pour motif grave.



Art. 10.

La présente convention collective de travail entre en vigueur au 1^{er} janvier 2000. Elle est conclue pour une durée indéterminée (*art 3 est modifié à partir du 1^{er} mars 2020*).

Prime d'intempéries

CCT du 8 mai 2001 (58.610)

A.R. 10/12/2002 - M.B. 02/04/2003

Solidarisation du coût salarial à la suite de l'interruption de la journée de travail pour cause d'intempéries

Article 1^{er}.

La CCT est d'application qu'aux travailleurs réguliers, à l'exception des travailleurs visés à l'article 8 bis de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des ouvriers.

Art. 2.

Les parties signataires constatent que, suite à l'application de l'article 27 de la loi du 3 juillet 1978, relative aux contrats de travail (Moniteur belge du 22 août 1978), le travailleur peut réclamer le salaire qui lui serait revenu s'il avait pu accomplir normalement sa tâche journalière dans le cas où, suite à une cause indépendante de sa volonté, soit il ne pourrait pas entamer le travail bien qu'il se soit rendu normalement vers le lieu de travail, soit il ne pourrait pas poursuivre le travail qu'il a entamé.

Les parties signataires constatent que l'application de cet article 27 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail pose des problèmes, notamment dans le cas d'intempéries. L'objectif est dès lors de solidariser une partie du coût salarial résultant de l'application de l'article 27 et cela compte tenu des conditions secondaires prévues plus loin dans la présente CCT.

Art. 3.

Le travailleur, qui en raison de circonstances atmosphériques qui empêchent le travail, ne pouvait pas entamer le travail bien qu'il se soit rendu vers le lieu où il faut accomplir ce travail, peut réclamer le salaire de la journée de travail complète à charge de son employeur et cela en fonction de l'horaire qui est d'application.

Les parties signataires signalent qu'il s'agit de l'application normale de l'article 27 de la loi relative aux contrats de travail.

Art. 4.

Les parties signataires conviennent que la charge salariale par jour de travail résultant de l'application de l'article 27 susmentionné peut être récupérée pour la moitié au maximum auprès du Fonds social et de garantie pour les entreprises horticoles et le Fonds social pour l'implantation et l'entretien de parcs et jardins et cela en fonction de l'activité principale de l'employeur.

Art. 6.

Le conseil d'administration du Fonds de sécurité d'existence compétent fixera les conditions sous lesquelles une récupération partielle du coût salarial est possible. Ainsi, le conseil peut prévoir la récupération d'un nombre de jours plafonné par entreprise ou par travailleur. Le conseil peut prévoir également une liaison à l'application du chômage temporaire suite au mauvais temps.

Des instructions précises seront communiquées aux employeurs dans une circulaire rédigée par le conseil d'administration des Fonds de sécurité d'existence respectifs.

Art. 7.

La présente convention collective de travail entre en vigueur au 1^{er} juillet 2001. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

6. CULTURES MARAÎCHÈRES

Prime de fin d'année

CCT du 9 octobre 2000 (55.844), modifiée par la CCT du 13 octobre 2020 (162.108)

(A.R. 29/01/2002 – M.B. 03/10/2002)

(A.R. 02/03/2021 – M.B. 01/04/2021, en application à partir du 11/04/2021)

Prime de fin d'année (à l'exception de l'entreprise de floriculture et de parcs et jardins)

Article 1er.

La présente CCT est d'application, à l'exception des travailleurs visés à l'article 8 bis de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des ouvriers

Art. 2.

Une prime de fin d'année est octroyée aux ouvriers et ouvrières, visés à l'article 1er, à la charge du Fonds social et de garantie pour les entreprises horticoles, pour autant qu'ils aient fourni des prestations dans le secteur pendant l'année de référence.

Art. 3.

La prime de fin d'année est calculée sur le salaire brut que l'ouvrier ou ouvrière concerné(e) a gagné pendant l'année de référence.

La prime de fin d'année s'élève à 8,33 p.c. du salaire brut pour les pépinières ;

Le salaire annuel brut sur lequel est calculée la prime de fin d'année est majoré d'un salaire journalier fictif pour un certain nombre de jours assimilés, tel qu'il figure dans les instructions du Fonds Social et de Garantie horticole.

À ces jours assimilés s'ajoutent les jours de chômage temporaire pour cause de force majeure corona.

Art. 4.

Par "année de référence", on entend la période du 1er juillet de l'année précédente jusqu'au 30 juin inclus de l'année dans laquelle la prime est payée.

Art. 5.

La prime de fin d'année est payée aux ayants droit au mois de décembre suivant l'année de référence qui sert de base pour le calcul de la prime.

Art. 6.

Une prime de fin d'année est également payée aux personnes suivantes selon les modalités visées à l'article 3 :

- les ouvriers ou ouvrières qui prennent leur prépension dans le courant de l'année de référence ou qui sont pensionnés dans l'année de référence ;
- les ayants droit d'ouvriers ou ouvrières qui sont décédés dans le courant de l'année de référence ;
- les ouvriers ou ouvrières dont le contrat de travail a été résilié au courant de l'année de référence par l'employeur avec un délai de préavis ou par une rupture du contrat de travail avec paiement d'une indemnité de rupture ou dont le contrat de travail a été résilié d'un commun accord ;
- les ouvriers ou ouvrières ayant un contrat de travail à durée déterminée ou pour un certain travail qui prend fin dans le courant de la période de référence.

Art. 7.

N'ont pas droit à la prime de fin d'année, les ouvriers ou ouvrières :

- qui donnent leur démission dans le courant de la période de référence ;
- qui sont licenciés dans le courant de la période de référence, pour motif grave.

Art. 10.



La présente convention collective de travail entre en vigueur au 1^{er} janvier 2000. Elle est conclue pour une durée indéterminée (*art 3 est modifié à partir du 1^{er} mars 2020*).

7. CULTURES CHAMPIGNONS

Prime de fin d'année

CCT du 9 octobre 2000 (55.844), modifiée par la CCT du 13 octobre 2020 (162.108)

(A.R. 29/01/2002 – M.B. 03/10/2002)

(A.R. 02/03/2021 – M.B. 01/04/2021, en application à partir du 11/04/2021)

CCT relative à la prime de fin d'année (à l'exception de l'entreprise de floriculture, des parcs et jardins)

Article 1er.

La CCT est d'application, à l'exception des travailleurs visés à l'article 8 bis de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des ouvriers

Art. 2.

Une prime de fin d'année est octroyée aux ouvriers et ouvrières, visés à l'article 1er, à la charge du Fonds social et de garantie pour les entreprises horticoles, pour autant qu'ils aient fourni des prestations dans le secteur pendant l'année de référence.

Art. 3.

La prime de fin d'année est calculée sur le salaire brut que l'ouvrier ou ouvrière concerné(e) a gagné pendant l'année de référence.

La prime de fin d'année s'élève à 8,33 p.c. du salaire brut pour la culture maraîchère ;

Art. 4.

Par "année de référence", on entend la période du 1er juillet de l'année précédente jusqu'au 30 juin inclus de l'année dans laquelle la prime est payée.

Art. 5.

La prime de fin d'année est payée aux ayants droit au mois de décembre suivant l'année de référence qui sert de base pour le calcul de la prime.

Art. 6.

Une prime de fin d'année est également payée aux personnes suivantes selon les modalités visées à l'article 3 :

- les ouvriers ou ouvrières qui prennent leur prépension dans le courant de l'année de référence ou qui sont pensionnés dans l'année de référence ;
- les ayants droit d'ouvriers ou ouvrières qui sont décédés dans le courant de l'année de référence ;
- les ouvriers ou ouvrières dont le contrat de travail a été résilié au courant de l'année de référence par l'employeur avec un délai de préavis ou par une rupture du contrat de travail avec paiement d'une indemnité de rupture ou dont le contrat de travail a été résilié d'un commun accord ;
- les ouvriers ou ouvrières ayant un contrat de travail à durée déterminée ou pour un certain travail qui prend fin dans le courant de la période de référence.

Art. 7.

N'ont pas droit à la prime de fin d'année, les ouvriers ou ouvrières :

- qui donnent leur démission dans le courant de la période de référence ;
- qui sont licenciés dans le courant de la période de référence, pour motif grave.

En ce qui concerne la prime de fin d'année qui est payée en décembre 2000, les travailleurs qui ont donné leur démission ont également droit à une prime de fin d'année, à titre exceptionnel.

Art.10.

La présente convention collective de travail entre en vigueur au 1^{er} janvier 2000. Elle est conclue pour une durée indéterminée. (Art. 3 est modifiée à partir du 1 mars 2020)

Prime d'intempéries

CCT du 8 mai 2001 (58.610)

A.R. 10/12/2002 - M.B. 02/04/2003

Solidarisation du coût salarial à la suite de l'interruption de la journée de travail pour cause

Article 1^{er}.

La CCT est d'application qu'aux travailleurs réguliers, à l'exception des travailleurs visés à l'article 8 bis de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des ouvriers.

Art. 2.

Les parties signataires constatent que, suite à l'application de l'article 27 de la loi du 3 juillet 1978, relative aux contrats de travail (Moniteur belge du 22 août 1978), le travailleur peut réclamer le salaire qui lui serait revenu s'il avait pu accomplir normalement sa tâche journalière dans le cas où, suite à une cause indépendante de sa volonté, soit il ne pourrait pas entamer le travail bien qu'il se soit rendu normalement vers le lieu de travail, soit il ne pourrait pas poursuivre le travail qu'il a entamé.

Les parties signataires constatent que l'application de cet article 27 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail pose des problèmes, notamment dans le cas d'intempéries. L'objectif est dès lors de solidariser une partie du coût salarial résultant de l'application de l'article 27 et cela compte tenu des conditions secondaires prévues plus loin dans la présente CCT.

Art. 3.

Le travailleur, qui en raison de circonstances atmosphériques qui empêchent le travail, ne pouvait pas entamer le travail bien qu'il se soit rendu vers le lieu où il faut accomplir ce travail, peut réclamer le salaire de la journée de travail complète à charge de son employeur et cela en fonction de l'horaire qui est d'application.

Les parties signataires signalent qu'il s'agit de l'application normale de l'article 27 de la loi relative aux contrats de travail.

Art. 4.

Les parties signataires conviennent que la charge salariale par jour de travail résultant de l'application de l'article 27 susmentionné peut être récupérée pour la moitié au maximum auprès du Fonds social et de garantie pour les entreprises horticoles et le Fonds social pour l'implantation et l'entretien de parcs et jardins et cela en fonction de l'activité principale de l'employeur.

Art. 6.

Le conseil d'administration du Fonds de sécurité d'existence compétent fixera les conditions sous lesquelles une récupération partielle du coût salarial est possible. Ainsi, le conseil peut prévoir la récupération d'un nombre de jours plafonné par entreprise ou par travailleur. Le conseil peut prévoir également une liaison à l'application du chômage temporaire suite au mauvais temps.

Des instructions précises seront communiquées aux employeurs dans une circulaire rédigée par le conseil d'administration des Fonds de sécurité d'existence respectifs.

Art. 7.

La présente convention collective de travail entre en vigueur au 1^{er} juillet 2001. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

3 Remboursement des dépenses de Voyage, de Logement et de Nourriture

A partir du 30 juillet 2020, les indemnités devront être payées aux travailleurs détachés uniquement dans les conditions mentionnées par l'article 5, paragraphe 1^{er}, alinéa 2, de la loi du 5 mars 2002 concernant les conditions de travail, de rémunération et d'emploi en cas de détachement de travailleurs en Belgique et le respect de celles-ci. Autrement dit, elles ne devront être payées que lorsque les travailleurs détachés doivent se déplacer vers ou depuis leur lieu de travail habituel en Belgique, ou lorsqu'ils sont temporairement envoyés par leur employeur de ce lieu de travail vers un autre lieu de travail).

Elles ne pourront par contre pas s'appliquer aux déplacements effectués entre le pays d'origine et le lieu de travail en Belgique.

3.1 Indemnités communes à la CP 145

Frais de transport

CCT du 24 mai 2023 (180.790)

(AR 01/10/2023 – MB 18/10/2023, en application à partir du 28/10/2023)

Fixation de l'intervention des employeurs dans les frais de transport des travailleurs

CHAPITRE II. *Indemnité en cas d'utilisation du transport en commun*

Art. 2. Les travailleurs qui font usage de n'importe quel moyen de transport public en commun ont droit à charge de l'employeur, au remboursement des frais occasionnés à 100 p.c. pour la distance parcourue par le service de transport en commun, entre le domicile et le lieu de travail.

CHAPITRE III. *Indemnité de bicyclette*

Art. 3. Les travailleurs qui font usage de la bicyclette pour faire le trajet entre le domicile et le lieu de travail ont droit à une indemnité de 0,24 EUR par kilomètre à charge de l'employeur.

CHAPITRE IV. *Indemnité en cas d'utilisation d'autres moyens de transport*

Art. 4. Les travailleurs domiciliés à 5 km et plus du lieu de travail et qui font usage des moyens de transport autres que ceux visés aux articles 2 et 3, ont également droit, par jour de travail commencé, à charge de l'employeur, à un remboursement des frais occasionnés. Ce remboursement est calculé par jour de travail commencé à 70 p.c. de 1/65ème du prix effectif à 139 p.c. de la carte train trimestrielle et ceci pour la distance parcourue domicile-travail.

Il y a un maximum de 65/65èmes par trimestre.

Une table des montants effectifs à partir du 1er janvier 2023 et une table des montants effectifs à partir du 1er février 2023 est reprise en annexe de la présente convention collective de travail.

Pour le calcul de la distance, on se réfère au nombre de kilomètres le long de la route, calculé à partir du lieu de travail jusqu'au domicile.

Art. 5. Lorsque des travailleurs se rendent au travail via covoiturage, l'intervention dans l'abonnement social trimestriel est portée à 139 p.c., sous les conditions suivantes :

- il y a au moins 3 travailleurs qui font du covoiturage ;
- le covoiturage est permanent pendant toute l'année ;
- l'organisation du transport collectif est fiscalement déductible dans le chef de l'employeur à 120 p.c.

Art. 6. Le remboursement des frais occasionnés, dont question aux articles 2, 3, 4 et 5 se fait au moins chaque mois.

Art. 7. Sans préjudice des dispositions prévues aux articles 2, 3, 4 et 5, les conditions plus favorables en matière de transport et de remboursement de frais de transport existant sur le plan de l'entreprise, sont maintenues.

CHAPITRE VI. *Validité*

Art. 8. La présente convention collective de travail produit ses effets le 1^{er} janvier 2023 et est conclue pour une durée indéterminée.

Annexe à la convention collective de travail du 24 mai 2023

| Intervention patronale au 1 ^{er} janvier 2023 | | | |
|--|---|----------|-------------------------|
| Distance (km) | Autre moyen de transport intervention à 70 p.c. | | Transport en commun |
| | Par mois | Par jour | |
| 5 | 41,51 EUR | 1,92 EUR | Remboursement intégral/ |
| 6 | 44,11 EUR | 2,04 EUR | |
| 7 | 46,70 EUR | 2,16 EUR | |
| 8 | 49,30 EUR | 2,28 EUR | |
| 9 | 51,89 EUR | 2,40 EUR | |
| 10 | 54,49 EUR | 2,51 EUR | |
| 11 | 57,08 EUR | 2,63 EUR | |
| 12 | 60,00 EUR | 2,77 EUR | |
| 13 | 62,60 EUR | 2,89 EUR | |
| 14 | 65,19 EUR | 3,01 EUR | |
| 15 | 67,79 EUR | 3,13 EUR | |
| 16 | 70,38 EUR | 3,25 EUR | |
| 17 | 72,98 EUR | 3,37 EUR | |
| 18 | 75,89 EUR | 3,50 EUR | |
| 19 | 78,49 EUR | 3,62 EUR | |
| 20 | 81,08 EUR | 3,74 EUR | |
| 21 | 83,68 EUR | 3,86 EUR | |
| 22 | 86,27 EUR | 3,98 EUR | |
| 23 | 88,87 EUR | 4,10 EUR | |
| 24 | 91,46 EUR | 4,22 EUR | |
| 25 | 94,38 EUR | 4,36 EUR | |
| 26 | 96,98 EUR | 4,48 EUR | |
| 27 | 99,57 EUR | 4,60 EUR | |
| 28 | 102,17 EUR | 4,72 EUR | |
| 29 | 104,76 EUR | 4,84 EUR | |
| 30 | 107,35 EUR | 4,95 EUR | |
| 31-33 | 111,90 EUR | 5,16 EUR | |
| 34-36 | 118,38 EUR | 5,46 EUR | |
| 37-39 | 124,87 EUR | 5,76 EUR | |
| 40-42 | 131,36 EUR | 6,06 EUR | |
| 43-45 | 137,84 EUR | 6,36 EUR | |
| 46-48 | 144,33 EUR | 6,66 EUR | |
| 49-51 | 150,82 EUR | 6,96 EUR | |
| 52-54 | 155,36 EUR | 7,17 EUR | |



| | | |
|---------|------------|-----------|
| 55-57 | 159,90 EUR | 7,38 EUR |
| 58-60 | 164,76 EUR | 7,60 EUR |
| 61-65 | 170,92 EUR | 7,89 EUR |
| 66-70 | 178,38 EUR | 8,23 EUR |
| 71-75 | 186,17 EUR | 8,59 EUR |
| 76-80 | 193,95 EUR | 8,95 EUR |
| 81-85 | 201,74 EUR | 9,31 EUR |
| 86-90 | 209,20 EUR | 9,66 EUR |
| 91-95 | 216,98 EUR | 10,01 EUR |
| 96-100 | 224,76 EUR | 10,37 EUR |
| 101-105 | 232,55 EUR | 10,73 EUR |
| 106-110 | 240,01 EUR | 11,08 EUR |
| 111-115 | 247,79 EUR | 11,44 EUR |
| 116-120 | 255,57 EUR | 11,80 EUR |
| 121-125 | 263,36 EUR | 12,16 EUR |
| 126-130 | 270,82 EUR | 12,50 EUR |
| 131-135 | 278,60 EUR | 12,86 EUR |
| 136-140 | 286,39 EUR | 13,22 EUR |
| 141-145 | 294,17 EUR | 13,58 EUR |
| 146-150 | 304,87 EUR | 14,07 EUR |

| Intervention patronale à partir du 1er février 2023 | | | |
|---|---|----------|------------------------|
| Distance (km) | Autre moyen de transport intervention à 70 p.c. | | Transport en commun |
| | Par mois | Par jour | |
| 5 | 45,41 EUR | 2,10 EUR | Remboursement intégral |
| 6 | 48,33 EUR | 2,23 EUR | |
| 7 | 51,24 EUR | 2,37 EUR | |
| 8 | 54,16 EUR | 2,50 EUR | |
| 9 | 57,08 EUR | 2,63 EUR | |
| 10 | 60,00 EUR | 2,77 EUR | |
| 11 | 62,92 EUR | 2,90 EUR | |
| 12 | 65,84 EUR | 3,04 EUR | |
| 13 | 68,76 EUR | 3,17 EUR | |
| 14 | 71,35 EUR | 3,29 EUR | |
| 15 | 74,27 EUR | 3,43 EUR | |
| 16 | 77,19 EUR | 3,56 EUR | |
| 17 | 80,11 EUR | 3,70 EUR | |
| 18 | 83,03 EUR | 3,83 EUR | |
| 19 | 85,95 EUR | 3,97 EUR | |
| 20 | 88,87 EUR | 4,10 EUR | |
| 21 | 91,79 EUR | 4,24 EUR | |
| 22 | 94,71 EUR | 4,37 EUR | |
| 23 | 97,62 EUR | 4,51 EUR | |
| 24 | 100,54 EUR | 4,64 EUR | |
| 25 | 103,46 EUR | 4,78 EUR | |
| 26 | 106,38 EUR | 4,91 EUR | |
| 27 | 109,30 EUR | 5,04 EUR | |
| 28 | 112,22 EUR | 5,18 EUR | |
| 29 | 115,14 EUR | 5,31 EUR | |
| 30 | 118,06 EUR | 5,45 EUR | |
| 31-33 | 122,60 EUR | 5,66 EUR | |

| | | |
|---------|------------|-----------|
| 34-36 | 129,73 EUR | 5,99 EUR |
| 37-39 | 136,87 EUR | 6,32 EUR |
| 40-42 | 144,00 EUR | 6,65 EUR |
| 43-45 | 151,14 EUR | 6,98 EUR |
| 46-48 | 158,27 EUR | 7,30 EUR |
| 49-51 | 165,41 EUR | 7,63 EUR |
| 52-54 | 170,60 EUR | 7,87 EUR |
| 55-57 | 175,46 EUR | 8,10 EUR |
| 58-60 | 180,65 EUR | 8,34 EUR |
| 61-65 | 187,46 EUR | 8,65 EUR |
| 66-70 | 195,90 EUR | 9,04 EUR |
| 71-75 | 204,33 EUR | 9,43 EUR |
| 76-80 | 212,76 EUR | 9,82 EUR |
| 81-85 | 221,20 EUR | 10,21 EUR |
| 86-90 | 229,63 EUR | 10,60 EUR |
| 91-95 | 238,06 EUR | 10,99 EUR |
| 96-100 | 246,49 EUR | 11,38 EUR |
| 101-105 | 254,93 EUR | 11,77 EUR |
| 106-110 | 263,36 EUR | 12,16 EUR |
| 111-115 | 271,79 EUR | 12,54 EUR |
| 116-120 | 280,55 EUR | 12,95 EUR |
| 121-125 | 288,98 EUR | 13,34 EUR |
| 126-130 | 297,41 EUR | 13,73 EUR |
| 131-135 | 305,85 EUR | 14,12 EUR |
| 136-140 | 314,28 EUR | 14,51 EUR |
| 141-145 | 322,71 EUR | 14,89 EUR |
| 146-150 | 334,39 EUR | 15,43 EUR |

3.2 Sous-secteur l'implantation et l'entretien de parcs

Frais de séjour et indemnité de séparation

CCT du 24 mai 2023 (180.789)

(AR 28/09/2023 -MB 31/10/2023)

Prime de mobilité, indemnité de repas et indemnité de séparation pour les travailleurs occupés dans les entreprises de l'aménagement et de l'entretien de parcs et jardins

CHAPITRE IV. *Frais de séjour et indemnité de séparation*

Art. 7. Si le travailleur est empêché, de par la nature du travail ou de par la durée du déplacement, de rentrer tous les jours à son domicile et qu'il doit donc passer la nuit dans les environs de son lieu de travail, l'employeur doit lui assurer un logement convenable, des repas et le transport gratuit jusqu'au lieu de travail.

Art. 8. L'employeur peut s'acquitter de cette obligation par le payement de :

- les indemnités forfaitaires :

logement : 26,21 EUR par jour;

repas : 13,32 EUR par jour.

Ces montants sont en vigueur à partir du 1^{er} janvier 2023 et sont liés à l'indice des prix à la consommation de la même manière que l'indexation des salaires ;
- une indemnité de séparation de 6,20 EUR au minimum par jour en raison des frais supplémentaires occasionnés par le logement.

CHAPITRE V. *Validité*

Art. 9. La présente convention collective de travail sort ses effet le 1^{er} janvier 2023 et est conclue pour une durée indéterminée.

Prime pour compenser l'impossibilité de l'employeur de fournir des repas chauds

CCT du 24 mai 2023 (180.789)

AR 28/09/2023 -MB 31/10/2023)

Prime de mobilité, indemnité de repas et indemnité de séparation pour les travailleurs occupés dans les entreprises de l'aménagement et de l'entretien de parcs et jardins

CHAPITRE III. *Prime pour compenser l'impossibilité de l'employeur de fournir des repas chauds*

Art. 6. Tous les travailleurs qui ont droit à l'indemnité de mobilité, recevront chaque jour une prime forfaitaire pour compenser l'impossibilité de l'employeur de fournir des repas chauds de 2,50 EUR. Cette prime n'ôte rien aux indemnités existantes payées dans le cadre des logements.

CHAPITRE V. *Validité*

Art. 9. La présente convention collective de travail sort ses effet le 1^{er} janvier 2023 et est conclue pour une durée indéterminée.

Prime de mobilité

CCT du 24 mai 2023 (180.789)

AR 28/09/2023 -MB 31/10/2023)

Prime de mobilité, indemnité de repas et indemnité de séparation pour les travailleurs occupés dans les entreprises de l'aménagement et de l'entretien de parcs et jardins

CHAPITRE II. *La prime de mobilité*

Art. 2. Lorsque le travailleur doit se rendre, sur l'ordre de l'employeur, du siège de l'entreprise, de l'atelier, du lieu de travail ou d'un autre endroit indiqué par l'employeur à un autre lieu de travail, ces frais de déplacement sont supportés entièrement par l'employeur, quels que soient le moyen de transport utilisé et la distance à parcourir.

Art. 3. L'indemnisation des déplacements effectués du domicile au lieu de travail directement est complétée par une prime de mobilité de 0,0654 EUR (indexation 1^{er} janvier 2023) par kilomètre effectivement parcouru (aller et retour).

Le montant de la prime de mobilité est indexé selon les mêmes règles que celles fixées pour l'indexation des salaires, en tenant compte du plafond applicable pour la sécurité sociale et la fiscalité.

Pour les chantiers ou travaux qui se situent à une distance de plus de 45 km du siège de l'entreprise, l'indemnité de mobilité octroyée au chauffeur sera majorée de 20 p.c.

L'employeur est dispensé du paiement de la prime de mobilité si le déplacement s'effectue pendant que le travailleur se trouve à la disposition de l'employeur.

Art. 4. Pour les entreprises qui mettent, à proximité du siège de l'entreprise, un parking collectif à disposition des travailleurs qui peuvent librement l'utiliser, le trajet du parking collectif au chantier et retour est couvert par l'indemnité de mobilité. Les entreprises individuelles qui souhaitent utiliser ce régime adapté doivent adresser une demande à la commission paritaire. Ils utilisent pour cela le formulaire de demande et la déclaration sur l'honneur des travailleurs concernés qui se trouvent à l'annexe de cette convention collective de travail.

Art. 5. Le paiement de la prime de mobilité a lieu en même temps que le remboursement des frais de déplacement.

CHAPITRE V. Validité

Art. 9. La présente convention collective de travail sort ses effet le 1er janvier 2023 et est conclue pour une durée indéterminée.

4 Durée du travail

4.1 Général

10 Jours fériés légaux (art.1 AR 18/04/1974) :

Jour de l'an (1/1),
Lundi de Pâques,
Fête du Travail (1/5),
Ascension,
Lundi de Pentecôte,
Fête nationale (21/7),
Assomption (15/8),
Toussaint (1/11),
Armistice (11/11),
Noël (25/12).

Plus d'information sur le site du SPF ETCS :

<https://emploi.belgique.be/fr/themes/international/detachement/conditions-de-travail-respecter-en-cas-de-detachement-en-3>

20 Jours de vacances légales :

Le nombre de jours de vacances légales auxquels le travailleur a droit est calculé annuellement en fonction de la somme des jours de travail effectivement prestés et des jours de travail assimilés pendant l'exercice de vacances.

Plus d'information sur le site du SPF ETCS :

<https://emploi.belgique.be/fr/themes/international/detachement/conditions-de-travail-respecter-en-cas-de-detachement-en-4>

4.2 Dispositions communes pour tous les sous-secteurs à l'exception du sous-secteur l'implantation et l'entretien de parcs et jardins

Durée hebdomadaire moyenne du travail sur base annuelle (ne s'applique pas au personnel saisonnier et occasionnel) : 38 h

CCT du 9 janvier 2014 (119.546) (AR 25/10/2015 - MB 15/12/2015)

Cette CCT entre en vigueur le 1^{er} janvier 2014 pour une durée indéterminée

4.3 Sous-secteur l'implantation et l'entretien de parcs et jardins

Moyenne sur base annuelle : 38 h/semaine

CCT du 16 janvier 2020 (157.479) (AR 22/06/2020 - MB 30/07/2020)

Cette CCT entre en vigueur le 1^{er} janvier 2020 pour une durée indéterminée