Commission paritaire pour les entreprises horticoles

1450007 Culture de champignons et truffes

Prime de fin d'année 2
Convention collective de travail du 9 octobre 2000 (55.844) 2
Convention collective de travail du 2 juillet 2007 (85.129) 4
Frais de transport 5
Convention collective de travail du 29 juillet 2005 (76.710) 5
Vêtements de travail 7
Convention collective de travail du 2 juillet 2007 (85.128) 7
Supplément d'ancienneté 9
Convention collective de travail du 2 juillet 2007 (85.227) 9
Salaire normal en cas d'intempéries 10
Convention collective de travail du 8 mai 2001 (58.610) 10
Pension complémentaire 12
Convention collective de travail du 5 février 2008 (87.813), modifiée par la convention collective de travail du 25 septembre 2008 (89.336) 12
Convention collective de travail du 5 février 2008 (87.814) 12

Prime de fin d'année

Convention collective de travail du 9 octobre 2000 (55.844)

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

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs ressortissant au champ d'application de la Commission paritaire pour les entreprises horticoles, à l'exception des entreprises dont l'activité principale concerne la floriculture ou consiste en l'implantation et l'entretien de parcs et jardins, et aux ouvriers et ouvrières qu'ils occupent, sauf les 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 :

7,55 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.

La première année de référence est, à titre exceptionnel, la période du 1er janvier 2000 jusqu'au 30 juin 2000 inclus et cela à cause de la technique de financement à appliquer.

Art. 5. La prime de fin d'année sera payée pour la première fois en 2000 par le Fonds social et de garantie pour les entreprises horticoles.

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. 8. Le conseil de gestion du Fonds social et de garantie pour les entreprises horticoles fixe les modalités d'application pratiques relatives à la présente convention collective de travail.

Art. 9. La présente convention ne porte pas préjudice à des régimes éventuels plus favorables qui sont d'application en matière de l'octroi d'une prime de fin d'année dans les entreprises horticoles visées au champ d'application. Ces régimes d'entreprise restent d'application pour la partie excédant la prime sectorielle visée à l'article 3.

Art. 10. La présente convention collective de travail entre en vigueur au 1er janvier 2000. Elle est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par chacune des parties signataires, moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée adressée au président de la Commission paritaire pour les entreprises horticoles.

Art. 11. La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 30 avril 1999 relative à la prime de fin d'année.

Convention collective de travail du 2 juillet 2007 (85.129)

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

Article 1er. *Champ d'application*

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs qui ressortissent au champ d'application de la Commission paritaire pour les entreprises horticoles, à l'exclusion des entreprises qui ont comme activité principale l'aménagement et l'entretien de parcs et jardins, et au personnel occasionnel occupé en tant qu'ouvrier ou ouvrière 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. 4. Prime de fin d'année

Le personnel occasionnel visé à l'article 1er qui a, au cours de l'année civile, au moins 50 jours déclarés sur la carte cueillette dans une ou plusieurs entreprises visées à l'article 1er, a droit à une prime de fin d'année de 175,00 EUR à partir du 1er janvier 2007 à charge du "Fonds social et de garantie des entreprises horticoles".

Les modalités de paiement de la prime de fin d'année sont fixées par le conseil d'administration du "Fonds social et de garantie des entreprises horticoles".

Art. 6. Validité

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 18 avril 2006 fixant les conditions de salaire et de travail pour le travail saisonnier et occasionnel.

Elle produit ses effets le 1er janvier 2007 et est conclue pour une durée indéterminée, à l’exception de l’article 3 qui est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2008.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties contractantes moyennant un préavis de minimum trois mois, à notifier par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Commission paritaire pour les entreprises horticoles.

Frais de transport

Convention collective de travail du 29 juillet 2005 (76.710)

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

CHAPITRE Ier. *Champ d'application*

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs ressortissant à la Commission paritaire pour les entreprises horticoles.

CHAPITRE II. *Indemnité en cas d'utilisation de 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, et ceci comme fixé dans le barème visé à l'article 4 de la présente convention collective 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 0,15 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 par jour de travail commencé également droit, à charge de l'employeur, à un remboursement des frais occasionnés à 1/5e de la cotisation du barème par jour, (avec un maximum de 5/5e par semaine), repris dans l'arrêté royal qui est pris en exécution de la loi du 27 juillet 1962, établissant une intervention des employeurs dans la perte subie par la Société nationale des chemins de fer belges par l'émission d'abonnements pour ouvriers et employés, pour la distance parcourue par le service de transport en commun, entre le domicile et le lieu 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 est portée à 100 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 V. *Validité*

Art. 8. La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er juillet 2005 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle remplace la convention collective de travail de travail du 30 juillet 2003, conclue au sein de la même commission paritaire, fixant l'intervention des employeurs dans les frais de transport des ouvriers et ouvrières, rendue obligatoire par arrêté royal du 16 juillet 2004 (Moniteur belge du 22 septembre 2004).

Elle peut être dénoncée par chacune des parties signataires moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Commission paritaire pour les entreprises horticoles.

Vêtements de travail

Convention collective de travail du 2 juillet 2007 (85.128)

CHAPITRE Ier. Champ d'application

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, ouvriers et ouvrières des entreprises qui ressortissent à la Commission paritaire pour les entreprises horticoles.

Art. 2. La présente convention collective de travail est conclue en application de l'article 6 de l'arrêté royal du 6 juillet 2004 relatif aux vêtements de travail. Cette convention collective de travail ne s'applique pas aux moyens de protection personnels (vêtements de protection) qui doivent en tout cas être entretenus par l'employeur.

CHAPITRE II.
Allocation pour vêtements de travail

Art. 3. Après une analyse des risques, l'employeur peut permettre aux travailleurs d'entretenir eux-mêmes leurs vêtements de travail. Les travailleurs qui se chargent eux-mêmes de cet entretien ont, pour ce faire, droit à une allocation hebdomadaire à charge de l'employeur. Sauf accord contraire, écrit et préalable au niveau de l'entreprise, cette allocation est censée couvrir tous les coûts liés à l'entretien des vêtements de travail.

Art. 4. L'indemnité hebdomadaire s'élève à :

- 2,50 EUR dans les entreprises de la culture des champignons.

Art. 5. Par journée de travail commencée, les travailleurs ont droit à 1/5 de l'allocation hebdomadaire mentionnée à l'article 4, avec un maximum de 5/5 par semaine.

Art. 6. L'allocation pour vêtements de travail est liée à l'évolution de l'indice des prix à la consommation selon les dispositions des articles 3, 4 et 5 de la convention collective de travail du 29 juillet 2005 relative à la liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation.

CHAPITRE III. Analyse de risque

Art. 7. Avant de pouvoir permettre aux travailleurs de prendre en charge eux-mêmes l'entretien de leurs vêtements de travail, l'employeur examinera les risques possibles pour le bien-être des travailleurs, conformément aux dispositions de l'article 8 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif à la politique de bien-être des travailleurs lors de

l'exécution de leur travail. Si l'employeur estime le risque pour le bien-être des travailleurs trop élevé, il doit se charger lui-même de l'entretien.

Art. 8. En outre, si la présence des vêtements de travail en dehors de l'entreprise crée un possible danger de contagion, l'employeur doit se charger lui-même de l'entretien. Si ledit danger n'est que temporaire, il suffit que l'employeur prenne des mesures temporaires.

CHAPITRE IV. Validité

Art. 9. La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er juillet 2007 et est conclue pour une durée indéterminée.

Supplément d'ancienneté

Convention collective de travail du 2 juillet 2007 (85.227)

Fixation des conditions de salaire et de travail des ouvriers et ouvrières occupés dans les entreprises de la culture de champignons

CHAPITRE Ier. *Champ d'application*

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux ouvriers et ouvrières, à l'exception du personnel saisonnier et occasionnel comme stipulé dans l'article 8bis de l'arrêté royal du 28 novembre 1969, et leurs employeurs des entreprises de la culture de champignons, qui ressortissent à la Commission paritaire pour les entreprises horticoles.

CHAPITRE III. *Conditions de salaire*

Supplément d'ancienneté

Art. 5. § 1er. Un supplément d'ancienneté est octroyé sur les salaires minimums. Ce supplément est fixé à 0,5 p.c. pour une ancienneté de 5 ans dans l'entreprise, 1 p.c. pour une ancienneté de 10 ans dans l'entreprise, 1,5 p.c. pour une ancienneté de 15 ans dans l'entreprise et 2 p.c. pour une ancienneté de 20 ans dans l'entreprise.

§ 2. A partir du 1er juillet 2007 ce supplément d'ancienneté est fixé à 0,5 p.c. pour une ancienneté de 5 ans dans l'entreprise, 1 p.c. pour une ancienneté de 10 ans dans l'entreprise, 1,5 p.c. pour une ancienneté de 15 ans dans l'entreprise, 2 p.c. pour une ancienneté de 20 ans dans l'entreprise, 2,5 p.c. pour une ancienneté de 25 ans dans l'entreprise et 3 p.c. pour une ancienneté de 30 ans dans l'entreprise.

Art. 6. Le supplément est payé à partir du premier jour suivant la date à laquelle le travailleur atteint l'ancienneté de respectivement 5, 10, 15, 20, 25 ou 30 ans.

CHAPITRE V. *Validité*

Art. 8. La présente convention collective de produit ses effets le 1er janvier 2007 et est conclue pour une durée indéterminée, à l'exception de l'article 4 qui est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2008.

Elle remplace celle du 29 juillet 2005 conclue au sein de la Commission paritaire pour les entreprises horticoles fixant les conditions de salaire et de travail dans les entreprises de culture de champignons.

Salaire normal en cas d'intempéries

Convention collective de travail du 8 mai 2001 (58.610)

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

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs ressortissant au champ d'application de la Commission paritaire pour les entreprises horticoles, à l'exception des employeurs dont l'activité principale se situe dans la floriculture et la culture maraîchère.

Par conséquent, la présente convention collective de travail s'applique aux employeurs dont l'activité principale se situe dans l'aménagement et l'entretien de parcs et jardins, les pépinières et le pépinières forestières et la fruiticulture ainsi qu'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 revisant 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 convention collective de travail.

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. 5. Afin de permettre la récupération mentionnée à l'article 4, une cotisation patronale devra être fixée par les deux Fonds de sécurité d'existence précités.

La cotisation patronale nécessaire est entérinée dans une convention collective de travail à conclure au sein de la Commission paritaire pour les entreprises horticoles.

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 1er juillet 2001. Elle est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par chacune des parties signataires moyennant un délai de préavis de six mois qui est notifié par lettre recommandée au président de la Commission paritaire pour les entreprises horticoles.

Pension complémentaire

Voir CCT's

Conforme à la loi du 28/04/2003 relative aux Pensions complémentaires (LPC) :	Oui
Champs d'application : Exclusion des catégories :	Oui
Organisateur :	Fonds 2e pilier CP 145
Exécuteur Engagement de pension :	Fortis Insurance Belgium
Exécuteur Engagement de solidarité :	Fonds social et de garantie pour les entreprises horticoles
Cotisation (sur le salaire brut) : **Engagement de pension (EP)** **Engagement de solidarité (ES)**	*Voir la/les CCT.*

Convention collective de travail du 5 février 2008 (87.813), modifiée par la convention collective de travail du 25 septembre 2008 (89.336)

Instauration d'un Fonds second pilier CP 145 - modification des statuts et membres du conseil d'administration
Durée de validité : 01/01/2008 - dur. ind.

Convention collective de travail du 5 février 2008 (87.814)

Instauration d'un plan social sectoriel de pension pour les ouvriers occupés dans les entreprises horticoles
Durée de validité : 01/01/2008 - dur. ind.

1e trimestre 2008: une cotisation de
0,96% du salaire de référence (EP)
0,04% du salaire de référence (ES)