



## Commission paritaire pour les entreprises horticoles (CP 145)

*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 CCT rendues obligatoires par arrêté royal, dont le non-respect est sanctionné pénalement.*

*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 :

[www.emploi.belgique.be/searchCAO.aspx?id=4708](http://www.emploi.belgique.be/searchCAO.aspx?id=4708)

*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 des matières

<b>1. Champ de compétence</b> .....	<b>3</b>
<b>2. Salaires minimums (brut par heure)</b> .....	<b>5</b>
1. FLORICULTURE .....	7
2. VITICULTURE .....	7
3. PEPINIERES .....	8
4. L'IMPLANTATION ET L'ENTRETIEN DE PARCS ET JARDINS .....	8
5. FRUCTICULTURE .....	9
6. CULTURES MARAÎCHÈRES .....	10
7. CULTURES CHAMPIGNONS .....	11
<b>3. Durée du travail</b> .....	<b>13</b>
Dispositions communes pour tous les sous-secteurs à l'exception du sous-secteur l'implantation et l'entretien de parcs et jardins .....	13
Sous-secteur l'implantation et l'entretien de parcs et jardins .....	13
<b>4. Primes/ Indemnités</b> .....	<b>14</b>
Primes/indemnités communes pour tous les sous-secteurs dans la CP 145 .....	14
Primes forfaitaires pour travailleurs réguliers .....	14
Primes/indemnités communes à la CP 145, à l'exception du sous-secteur l'implantation et l'entretien de parcs et jardins .....	15
Prime de fin d'année .....	15
Prime de fidélité .....	15
Prime forfaitaire .....	16
Prime forfaitaire pour le travail saisonnier .....	17
1. FLORICULTURE .....	18
Pécule supplémentaire de vacances .....	18
Prime de fin d'année .....	18
2. VITICULTURE .....	19
3. PEPINIERES .....	20
Prime de fin d'année .....	20
Prime d'intempéries .....	20
4. L'IMPLANTATION ET L'ENTRETIEN DE PARCS ET JARDINS .....	22
Prime de fidélité .....	22
Prime forfaitaire .....	23
Travail de nuit .....	24
Prime d'intempéries .....	24
Frais de séjour et indemnité de séparation .....	25
Prime pour compenser l'impossibilité de l'employeur de fournir des repas chauds .....	26



5. FRUCTICULTURE .....	27
Prime de fin d'année .....	27
6. CULTURES MARAÎCHÈRES .....	29
Prime de fin d'année .....	29
7. CULTURES CHAMPIGNONS.....	30
Prime de fin d'année .....	30
Prime d'intempéries.....	30



## 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

### **Artikel 1, § 1, alinéa 6**

Compétente pour les travailleurs dont l'occupation est de caractère principalement manuel et leurs employeurs, 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 et de la bonneterie 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)

### **CCT du 20 octobre 2017 (143.008)**

(A.R. – M.B. )

### **Indication des barèmes en vigueur**

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 et de la bonneterie 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 plantes est une activité accessoire de la culture de plantes ou de fleurs en fonction des plantes ou fleurs concernées principalement.



## 2. Salaires minimums (brut par heure)

**1<sup>er</sup> janvier 2018 : Indexation de 1,79% + augmentation des salaires de 0,9% pour la fructiculture)** L'augmentation prévue dans la CCT est appliquée avant l'indexation

### **1. FLORICULTURE (à partir de 18 ans)**

*38 heures/semaine*

Catégorie 1	10,65
Catégorie 2	10,91
Catégorie 3	11,06
Catégorie 4	11,61
Catégorie 5 (est d'application dans les entreprises de plus de 50 travailleurs où cette catégorie supplémentaire est ajoutée au niveau de l'entreprise)	12,14
Travail saisonnier et occasionnel	9,72

### **2. VITICULTURE**

Pour les données de salaire on réfère à la fructiculture

### **3. PEPINIÈRES (à partir de 18 ans)**

*38 heures/semaine*

#### **PEPINIÈRES**

Catégorie 1	12,01
Catégorie 2	12,55
Catégorie 3	12,85
Catégorie 4	13,37
Travail saisonnier et occasionnel	10,88

#### **SYLVICULTURES**

Catégorie 1	11,91
Catégorie 2	12,44
Catégorie 3	12,78
Catégorie 4	13,06
Travail saisonnier et occasionnel	10,80

### **4. L'IMPLANTATION ET L'ENTRETIEN DE PARCS ET JARDINS (à partir de 18 ans)**

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

Catégorie 1	12,27
Catégorie 2	12,64
Catégorie 3	13,43
Catégorie 4	13,76
Catégorie 5	14,49

*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	12,56
Catégorie 2	12,95
Catégorie 3	13,76
Catégorie 4	14,08
Catégorie 5	14,84

### **5. FRUCTICULTURE (à partir de 18 ans)**

*38 heures/semaine*

#### **FRUCTICULTURE**



Catégorie 1	10,25
Catégorie 2	11,01
Catégorie 3	11,88
Catégorie 4	12,40
Travail saisonnier et occasionnel	8,88
<b><u>ENTREPRISES DE TRIAGE DE FRUIT</u></b>	
Catégorie 1	10,19
Catégorie 2	10,93
Catégorie 3	11,80
Catégorie 4	12,50
Travail saisonnier et occasionnel	8,88

**6. CULTURES MARAICHERES ( à partir de 18 ans)**

*38 heures/semaine*

Catégorie 1	8,43
Catégorie 2	8,86
Catégorie 3	9,29
Catégorie 4	9,72
Travail saisonnier et occasionnel	8,89

**7. CULTURES CHAMPIGNONS ( à partir de 18 ans)**

*38 heures/semaine*

Catégorie 1	9,59
Catégorie 2	9,73
Catégorie 3	10,27
Catégorie 4	10,92
Catégorie 5 (est d'application dans les entreprises de plus de 50 travailleurs où cette catégorie supplémentaire est ajoutée au niveau de l'entreprise)	14,04
Travail saisonnier et occasionnel	9,59

**SUPPLEMENT D'ANCIENNETE (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 %	à l'exception du sous-secteur l'implantation et l'entretien de parcs et jardins
Ancienneté à partir de 30 ans	+ 3 %	à l'exception du sous-secteur l'implantation et l'entretien de parcs et jardins

**MINEURS**

Ils reçoivent un pourcentage des salaires minimums mentionnés des travailleurs à partir de 18 ans de la même catégorie

Age	Pourcentage
17	85 %
16	70 %
15	70 %



Le salaire horaire du travailleur saisonnier ou occasionnel mineur ne peut être inférieur au salaire horaire d'un travailleur régulier, et ne pas supérieur à celui d'un travailleur saisonnier ou occasionnel majeur (pas d'application dans le sous-secteur l'implantation et l'entretien de parcs et jardins).

## **CLASSIFICATION DES FONCTIONS**

### **1. FLORICULTURE**

#### **CCT du 1er décembre 2011 (107.590)**

(A.R. 24/06/2013 – M.B. 25/09/2013)

#### **Fixation des conditions de salaire et de travail des travailleurs occupés dans les entreprises de floriculture**

##### CHAPITRE 1er. - Champ d'application

Article 1er.

§ 1er La CCT est d'application, à l'exception du personnel saisonnier et occasionnel comme stipulé dans l'article 8bis de l'arrêté royal du 28 novembre 1969

##### CHAPITRE II. - Classification professionnelle

Art. 2.

#### 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.

### **2. VITICULTURE**

Voir sous-secteur fructiculture



### 3. PEPINIÈRES

#### **CCT du 20 octobre 2017 (143.007)**

(AR .....- M.B.....)

#### **Fixation des conditions de salaire et de travail des travailleurs occupés dans les pépinières et la sylviculture**

##### CHAPITRE Ier. Champ d'application

Article 1er.

La présente convention collective de travail s'applique, à l'exception du personnel saisonnier et occasionnel comme stipulé dans l'article 8bis de l'arrêté royal du 28 novembre 1969.

##### CHAPITRE II. Classification professionnelle

Art. 2.

Les fonctions des travailleurs visés à l'article 1<sup>er</sup> sont classifiées comme suit:

1. Catégorie 1: relèvent de la 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.

2. Catégorie 2: relèvent de la 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.

3. Catégorie 3: relèvent de la 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.

4. Catégorie 4: relèvent de la 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.

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

#### **CCT du 30 janvier 2014 (120.381)**

(A.R. 13/05/2015 – M.B. 14/07/2015)

#### **Fixation des conditions de salaire et de travail des travailleurs occupés dans les entreprises d'implantation et d'entretien de parcs et jardins**

##### CHAPITRE Ier. - Champ d'application

Art. 1. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises dont l'activité principale consiste en l'implantation et l'entretien de parcs et jardins.

##### CHAPITRE II. Classification professionnelle

Art. 2.

1. 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.





## 2. Catégorie 2

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

## 3. Catégorie 3

À cette catégorie appartiennent les travailleurs qui exercent l'ensemble des fonctions techniques de manière autonome et doivent, de ce fait, posséder une certaine polyvalence en matière de tâches. Ils ont la responsabilité de la qualité des résultats de leur propre travail.

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

Appartiennent également à cette catégorie :

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

## 5. 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.

# 5. FRUCTICULTURE

## **CCT du 29 juin 2017 (140.932)**

(A.R. – M.B. )

### **Fixation des conditions de salaires de travail des travailleurs occupés dans les entreprises de fructiculture**

#### CHAPITRE Ier. Champ d'application

##### Article 1er.

La présente CCT s'applique, à l'exception du personnel saisonnier et occasionnel comme stipulé dans l'article 8bis de l'arrêté royal du 28 novembre 1969.

#### CHAPITRE II. Classification professionnelle

##### Article 2

Les fonctions des travailleurs visés à l'article 1er sont classifiées comme suit:

##### 1. Catégorie 1: relèvent de la 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

##### 2. Catégorie 2: relèvent de la 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

3. Catégorie 3: relèvent de la 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.

4. Catégorie 4: relèvent de la 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

## **6. CULTURES MARAÎCHÈRES**

### **CCT du 29 juin 2017 (140.933)**

(A.R. – M.B. )

### **Fixation des conditions de salaire et de travail des travailleurs occupés dans les entreprises de l'horticulture en serres, de légumes en plein air et de culture de chicons**

#### CHAPITRE Ier. Champ d'application

Article 1er.

La présente convention collective de travail s'applique aux travailleurs, 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 l'horticulture en serres, légumes en plein air et culture de chicons, qui ressortissent à la Commission paritaire pour les entreprises horticoles.

#### CHAPITRE II. Classification professionnelle

Art. 2.

Les fonctions des travailleurs visés à l'article 1<sup>er</sup> sont classifiées comme suit :

1. Catégorie 1: relèvent de la 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

2. Catégorie 2: relèvent de la catégorie 2:

Les travailleurs qui:



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

Les caractéristiques suivantes sont importantes:

Connaissances de base en techniques de culture

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

3. Catégorie 3: relèvent de la 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.

4. Catégorie 4: relèvent de la 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

## **7. CULTURES CHAMPIGNONS**

### **CCT du 1 décembre 2011 (107.586)**

(A.R. 24/06/2013 – M.B. 25/09/2013)

### **Fixation des conditions de salaire et de travail des travailleurs occupés dans les entreprises de la culture de champignons**

#### CHAPITRE Ier. Champ d'application

Article 1er.

La présente CCT s'applique, à l'exception du personnel saisonnier et occasionnel comme stipulé dans l'article 8bis de l'arrêté royal du 28 novembre 1969.

#### CHAPITRE II. Classification professionnelle

Art. 2.

Catégorie 1 : A cette catégorie appartiennent 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 : A cette catégorie appartiennent 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 : A cette catégorie appartiennent 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 : A cette catégorie appartiennent 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



### 3. Durée du travail

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).

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.

**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

Personnel saisonnier et occasionnel : 38 h./semaine

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

Moyenne sur base annuelle : 38 h/semaine



## 4. Primes/ Indemnités

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

#### **Primes forfaitaires pour travailleurs réguliers**

##### **CCT du 5 juillet 2017 (141.381)**

(A.R. – M.B. )

##### **Fixation des barèmes en vigueur**

Art. 5§1. Le présent article ne s'applique pas aux travailleurs visés à l'article 8bis de l'arrêté royal du 28 novembre 1969, Moniteur belge du 05 décembre 1969, concernant la sécurité sociale.

§ 2. 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) (voir lien : [AR du 30 mars 1967](#))

§3. 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.

§4. Le montant de la prime est rattaché à l'indice des prix à la consommation, conformément aux dispositions de la convention collective de travail du 4 février 2016, conclue au sein de la Commission paritaire de l'horticulture, relative à la liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation et enregistré sous le n° 132768/C0/145. Après une augmentation de 0,9 pourcent le montant de la prime est fixé à 56,12 EUR le 1 septembre 2017.

§5. 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 € 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 CCT 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.



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

### **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.

#### **CCT du 6 décembre 2012 (114.970)**

(A.R. 14/02/2014 – M.B. 13/08/2014)

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

##### CHAPITRE Ier. - Champ d'application

###### Article 1er.

La présente CCT s'applique (seulement) 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.

##### CHAPITRE III. - Prime de fin d'année

###### Art. 5.

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 de 190,00 EUR.

Cette prime de fin d'année est prise en charge par le "Fonds social et de garantie pour les entreprises horticoles".

### **Prime de fidélité**

#### **CAO van 6 decembre 2012 (114.970)**

(K.B. 14/02/2014 – B.S. 13/08/2014)

#### **Vaststelling van de loon- en arbeidsvoorwaarden voor seizoens- en gelegenhedswerk**

##### CHAPITRE Ier. - 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.

#### CHAPITRE IV. - Prime de fidélité

Art. 6.

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".

## **Prime forfaitaire**

### **CCT du 5 juillet 2017 (140.930)**

(A.R. – M.B.)

### **Instaurant une prime forfaitaire**

Art.1.

La présente convention collective de travail ne s'applique pas aux travailleurs visés à l'art. 8bis de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 (Moniteur belge du 5 décembre 1969) en matière de sécurité sociale.

Art.2.

Les travailleurs qui, pendant la période de référence s'étendant du 1er juillet de l'année civile précédente au 30 juin de l'année civile en cours, prestent moins de 30 jours, ont droit à une prime à charge de leur employeur. Cette prime est payée en même temps que le salaire du mois de décembre suivant la fin de la période de référence.

Lors du calcul de la prime, tous les jours pour lesquels les travailleurs concernés perçoivent un salaire ou un pécule de vacances sont pris en compte. En cas de suspension du contrat de travail, le calcul de la prime tient au moins compte du nombre de jours pour lesquels les travailleurs concernés ont perçu un salaire ou du nombre de jours pendant lesquels l'exécution du contrat de travail a été suspendue en vertu de l'article 28, 10 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (vacances jeunes - vacances seniors).

Sont assimilés à des jours pour lesquels les travailleurs ont perçu un salaire:

1° les jours de congé de maternité comme visés à l'article 39 de la loi sur le travail du 16 mars 1971;  
2° les jours d'incapacité de travail couverts par une indemnité accordée conformément à la convention collective de travail n° 12 bis du 26 février 1979 adaptant à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, la convention collective de travail n° 12 du 28 juin 1973 concernant l'octroi d'un salaire mensuel garanti aux ouvriers en cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie, d'un accident de droit commun, d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle;

Art.3.

Pour les travailleurs à temps plein, la prime est calculée en fonction du nombre de jours prestés ou assimilés: un travailleur qui arrive à un total de 29 jours prestés (et/ou assimilés) a droit au montant plein de la prime.

Pour les travailleurs qui peuvent prouver moins de 29 jours prestés ou assimilés, la prime est accordée au pro rata.

Pour les travailleurs à temps partiel, le calcul se fait au pro rata du nombre d'heures prestées ou assimilées et ce conformément au régime de durée du travail.

Art.4.





Les travailleurs à temps plein qui arrivent à un total de 29 jours prestés ou assimilés pendant la période de référence ont droit à une prime brute de 35 EUR charges patronales comprise

## **Prime forfaitaire pour le travail saisonnier**

### **CCT du 5 juillet 2017 (141.381)**

(A.R. – M.B. )

### **Fixation des barèmes en vigueur**

Art. 6.

§ 1er. Le présent article ne s'applique qu'aux travailleurs visés à l'article 8bis de l'arrêté royal du 28 novembre 1969, Moniteur belge du 5 décembre 1969, concernant la sécurité sociale

§ 2. A partir de l'année civile 2016, l'employeur paie chaque année une prime forfaitaire de 10,00 EUR brut au personnel occasionnel mentionné dans le §1er qui, au cours de la période de référence comprise entre le 1er janvier et le 31 décembre de la même année civile, a au moins indiqué 50 jours d'occupation sur la carte de travail saisonnier dans les entreprises qui ressortissent à la Commission paritaire pour les entreprises horticoles.

Le paiement s'effectue au plus tard avec le décompte salarial du mois au cours du quelles 50 jours visés ci-dessus sont atteints.

§3. Le montant de la prime est rattaché à l'indice des prix à la consommation, conformément aux dispositions de la convention collective de travail du 4 février 2016, conclue au sein de la Commission paritaire de l'horticulture, relative à la liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation et enregistré sous le n° 132768/C0/145. Après une augmentation de 0,9 pourcent le montant de la prime est fixé à 10,20 EUR le 1 septembre 2017.



## **1. FLORICULTURE**

### **Pécule supplémentaire de vacances**

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

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

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

#### **Floriculture: pécule supplémentaire de vacances, modalités techniques**

##### 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

##### 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.

### **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**

##### 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 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, 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

## **2. VITICULTURE**

Voir sous-secteur fructiculture



## **3. PEPINIÈRES**

### **Prime de fin d'année**

**CCT du 9 octobre 2000 (55.844)**

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

**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;

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.

### **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



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

### **Prime de fidélité**

#### **CCT du 9 février 2012 (109.320)**

(A.R. 15/07/2013 – M.B. 28/11/2013)

#### **Modification et remplacement de la CCT du 13 novembre 2009 fixant le montant, les conditions d'octroi et les modalités de liquidation d'avantages sociaux complémentaires à charge du "Fonds social pour l'implantation et l'entretien de parcs et jardins"**

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, y compris l'entretien des cimetières de militaires étrangers en Belgique

#### **CHAPITRE 1er. Prime de fidélité**

Art. 3.

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.

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. 4.

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.

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.

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. 5.

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. 6.

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

- les ouvriers pensionnés ou prépensionnés 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. 7.

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 1er juillet, tenant compte des conditions fixées à l'article 3.

## **Prime forfaitaire**

### **CCT du 5 juillet 2017 (140.931)**

(A.R. – M.B.)

### **Instaurant une prime forfaitaire**

Art.1.

La présente convention collective de travail ne s'applique pas aux travailleurs visés à l'art. 8bis de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 (Moniteur belge du 5 décembre 1969) en matière de sécurité sociale.

Art.2.

Les travailleurs qui, pendant la période de référence s'étendant du 1er juillet de l'année civile précédente au 30 juin de l'année civile en cours, prestent moins de 30 jours, ont droit à une prime à charge de leur employeur. Cette prime est payée en même temps que le salaire du mois de décembre suivant la fin de la période de référence.

Lors du calcul de la prime, tous les jours pour lesquels les travailleurs concernés perçoivent un salaire ou un pécule de vacances sont pris en compte. En cas de suspension du contrat de travail, le calcul de la prime tient au moins compte du nombre de jours pour lesquels les travailleurs concernés ont perçu un salaire ou du nombre de jours pendant lesquels l'exécution du contrat de travail a été suspendue en vertu de l'article 28, 10 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (vacances jeunes - vacances seniors).

Sont assimilés à des jours pour lesquels les travailleurs ont perçu un salaire:

- 1° les jours de congé de maternité comme visés à l'article 39 de la loi sur le travail du 16 mars 1971;
- 2° les jours d'incapacité de travail couverts par une indemnité accordée conformément à la convention collective de travail n° 12 bis du 26 février 1979 adaptant à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, la convention collective de travail n° 12 du 28 juin 1973 concernant l'octroi d'un salaire mensuel garanti aux ouvriers en cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie, d'un accident de droit commun, d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle;

Art.3.

Pour les travailleurs à temps plein, la prime est calculée en fonction du nombre de jours prestés ou assimilés: un travailleur qui arrive à un total de 29 jours prestés (et/ou assimilés) a droit au montant plein de la prime.

Pour les travailleurs qui peuvent prouver moins de 29 jours prestés ou assimilés, la prime est accordée au pro rata.

Pour les travailleurs à temps partiel, le calcul se fait au pro rata du nombre d'heures prestées ou assimilées et ce conformément au régime de durée du travail.



Art.4.

Les travailleurs à temps plein qui arrivent à un total de 29 jours prestés ou assimilés pendant la période de référence ont droit à une prime brute de 35 EUR charges patronales comprise

## **Travail de nuit**

### **CCT du 30 juillet 2003 (67.516)**

(A.R. 17/09/2005 M.B. 06/10/2005)

### **Fixation des conditions dans lesquelles le travail de nuit peut être exécuté dans le secteur "implantation et entretien des parcs et jardins"**

Art. 2.

En application de l'article 36 de la loi sur le travail du 16 mars 1971 (Moniteur belge du 30 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 (Moniteur belge du 12 juin 1987), 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. 3.

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

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

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

Art. 4.

Une prime minimum de 25 p.c. du salaire horaire en application est due pour toutes les heures prestées et de présence entre 20 h et 6 h.

Le cas échéant, cette prime ne porte pas préjudice à des réglementations plus favorables existant au niveau de l'entreprise.

## **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**

Artikel 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.

## **Frais de séjour et indemnité de séparation**

### **CCT du 30 janvier 2014 (120.381)**

(A.R. 13/05/2015 – M.B. 14/07/2015)

### **Fixation des conditions de salaire et de travail des ouvriers et ouvrières occupés dans les entreprises d'implantation et d'entretien de parcs et jardins**

#### CHAPITRE III. Conditions de salaire

##### G. Frais de séjour et indemnité de séparation

**Art. 14.**

Si l'ouvrier 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. 15.**

L'employeur peut s'acquitter de cette obligation par le paiement de :

- les indemnités forfaitaires :

logement : 21,25 EUR par jour;

repas : 10,81 EUR par jour.

Ces montants sont en vigueur depuis le 1er janvier 2014 et sont liés à l'indice des prix à la consommation de la même manière que l'indexation des salaires mais sont arrondis vers le décime supérieur.

- une indemnité de séparation de 6,20 EUR au minimum par jour en raison des frais supplémentaires occasionnés par le logement

### **CCT du 5 juillet 2017 (141.381)**

(A.R. – M.B. )



### **Fixation des barèmes en vigueur**

Annexe : Barèmes salariaux applicables au 1<sup>er</sup> septembre 2017 (tous les sous-secteurs) / Barèmes salariaux applicables au 1<sup>er</sup> janvier 2018 avant l'indexation pour la fruiticulture

Indemnité logement : 21,60 EUR

Indemnité repas : 10,98 EUR

Indemnité de séparation : 6,20 EUR

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

**CCT du 30 janvier 2014 (120.381)**

(A.R. 13/05/2015 – M.B. 14/07/2015)

**Fixation des conditions de salaire et de travail des ouvriers et ouvrières occupés dans les entreprises d'implantation et d'entretien de parcs et jardins**

CHAPITRE III. Conditions de salaire

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

Art. 13.

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



## **5. FRUCTICULTURE**

### **Prime de fin d'année**

#### **CCT du 9 octobre 2000 (55.844)**

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

#### **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 7,55 p.c. du salaire brut pour la fructiculture.

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.

### **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 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.



## **6. CULTURES MARAÎCHÈRES**

### **Prime de fin d'année**

#### **CCT du 9 octobre 2000 (55.844)**

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

#### **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 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.

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.



## **7. CULTURES CHAMPIGNONS**

### **Prime de fin d'année**

#### **CCT du 9 octobre 2000 (55.844)**

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

#### **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 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.

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.

### **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<sup>er</sup>.

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.