

## Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf

## Commission paritaire pour les entreprises horticoles

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 06 juni 2018*

*Convention collective de travail du 06 juin 2018*

Arbeidsduur in de sector "inplanten en onderhouden van parken en tuinen"

Durée de travail dans le secteur "implantation et entretien de parcs et jardins"

### Preambule

De bedoeling van deze collectieve arbeidsovereenkomst is de verlenging voor twee jaar van de in de artikel 5 vastgestelde regeling aangaande de zaterdagwerk.

### Préambule

La présente convention collective a pour objectif de prolonger pour une durée de deux ans les dispositions relatives au travail du samedi fixées par l'article 5.

### Artikel 1. Toepassingsgebied

### Article 1er. Champ d'application

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

La présente convention collective de travail s'applique aux entreprises ressortissant au champ d'application de la Commission paritaire pour les entreprises horticoles et dont l'activité principale consiste en l'aménagement et l'entretien de parcs et jardins.

### Art. 2. Arbeidsduur

### Art. 2. Durée du travail

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

§ 1er. La durée de travail visée à l'article 19 et à l'article 20, § 1er de la loi sur le travail du 16 mars 1971 (Moniteur belge du 30 mars 1971) est de 38 heures.

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

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

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

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

§ 2. Cette durée de travail de 38 heures par semaine est réalisée comme une moyenne sur base annuelle. La période de référence d'un an est définie, au niveau de l'entreprise, dans le règlement de travail. A défaut de définition dans le règlement de travail, la période de référence prend cours au 1er avril et se termine au 31 mars de l'année civile suivante.

§ 3. Pour réaliser la durée de travail hebdomadaire moyenne de 38 heures, les employeurs peuvent opter pour l'une des quatre possibilités suivantes :

1. Durée de travail hebdomadaire moyenne effective de 38h/semaine sans jours compensatoires. Dans ce cas, le salaire horaire est exprimé selon le régime de 38 heures/semaine;
2. Durée de travail hebdomadaire moyenne effective de 40h/semaine avec 12 jours compensatoires non rémunérés. Dans ce cas, le salaire horaire est exprimé selon le régime de 38 heures/semaine;
3. Durée de travail hebdomadaire moyenne effective de 39h/semaine avec 6 jours compensatoires non rémunérés. Dans ce cas, le salaire horaire est exprimé selon le régime de 38 heures/semaine;
4. Durée de travail hebdomadaire moyenne effective de 39h/semaine avec 6 jours compensatoires rémunérés. Dans ce cas, le salaire horaire est exprimé selon le régime de 39 heures/semaine.

Deux barèmes salariaux sont dès lors publiés : régime de 38h/semaine et de 39h/semaine.

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

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

### Art. 3. Compensatiedagen

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

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

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

§ 4. La durée de travail moyenne effective de 38h, 39h ou 40h, visée au § 3 ci-dessus, doit être respectée durant la période de référence visée au § 1er. Durant la période de référence, cette durée de travail moyenne peut être dépassée en application de l'arrêté royal du 28 septembre 2003 pris en exécution de l'article 23 de la loi sur le travail du 16 mars 1971.

§ 5. Au niveau de l'entreprise, chaque employeur fait un choix parmi les possibilités visées à l'article 2, § 3. Ce choix doit figurer dans le règlement de travail et dans le contrat de travail individuel. Si ce n'est pas le cas, le travailleur est supposé être engagé et rémunéré selon le régime de 38h/semaine.

### Art. 3. Jours compensatoires

§ 1er. Pour les entreprises, la durée de travail moyenne de 38 heures par semaine, visée à l'article 2, § 3, 2., 3. et 4., est obtenue par le biais de l'octroi de 6 ou 12 jours compensatoires sur base annuelle.

Les travailleurs qui sont occupés par le même employeur pendant toute l'année et peuvent prouver ces prestations de travail ou périodes y assimilées, ont droit à respectivement 6 ou 12 jours compensatoires.

§ 2. Les travailleurs qui sont entrés en service ou qui sont partis au cours de l'année, ont respectivement droit à un ou deux jour(s) compensatoire(s) par tranche de deux mois pendant lesquels ils ont été occupés par l'entreprise. Les travailleurs à temps partiel bénéficient de ce droit proportionnellement à leur régime de travail.

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

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

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

#### Art. 4. Betwistingen

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

§ 3. Pour la fixation du nombre de jours compensatoires, il est tenu compte des prestations effectives.

Les périodes de suspension de l'exécution du contrat de travail sont assimilées à des prestations de travail, pour autant qu'elles donnent droit à un paiement d'un salaire garanti à charge de l'employeur, de même que les périodes de vacances annuelles.

§ 4. Les jours compensatoires prévus au niveau de l'entreprise sont pris conformément aux accords conclus à ce sujet entre l'employeur et les travailleurs. Les jours compensatoires acquis qui ne seraient pas pris, doivent obligatoirement être pris consécutivement, à partir du jour de travail qui suit le jour férié rémunéré du 25 décembre. S'il s'avère que l'obligation visée au présent article ne peut être intégralement réalisée au cours de l'année civile concernée, les jours compensatoires acquis restants sont alors épuisés à partir du premier jour de travail de l'année civile suivante.

#### Art. 4. Contestations

Les contestations relatives au droit éventuel à des jours compensatoires dans le chef de certains travailleurs, sont soumises à la Commission paritaire pour les entreprises horticoles. Si la commission paritaire constate des manquements de la part de l'employeur en matière de paiement des jours compensatoires prévus, le fonds social assure le paiement. Le fonds de garantie est subrogé dans les droits des travailleurs individuels à l'égard de leur employeur.

## Art. 5. Zaterdagwerk

Voor collectieve parkings waar gedurende de week heel wat voertuigen geparkeerd staan en het uitvoeren van onderhoudswerkzaamheden dus gevaar inhoudt of bijkomende risico's meebrengt; of voor de uitvoering van werkzaamheden of activiteiten die gedurende de week onmogelijk kunnen worden uitgevoerd (omdat er dan bijkomende risico's zouden veroorzaakt worden; of om redenen van een beperktere toegang van de weg; of de afhankelijkheid van het bekomen van een akkoord van een publieke overheid,...) wordt de mogelijkheid voorzien deze werkzaamheden op zaterdag uit te voeren.

Hierbij moeten de volgende voorwaarden cumulatief worden gerespecteerd :

- Er is een akkoord op ondernemingsvlak en dit via een onderhandse schriftelijke overeenkomst of een overeenkomst in de bestaande overlegorganen;
- Er gebeurt door de werkgever een voorafgaande aanvraag aan de voorzitter van het paritair comité vooraleer het zaterdagwerk een aanvang mag nemen.

Deze regeling wordt ingevoerd voor een periode van twee jaar; dit wil zeggen tot en met 30 juni 2020. In het tweede kwartaal van 2020 wordt de toepassing van de regeling geëvalueerd.

Naar aanleiding van de evaluatie van de sociale partners samengekomen in paritair comité op 06 juni 2018 wordt deze regeling voor twee jaar verlengd, dit wil zeggen tot en met 30 juni 2020. In de loop van het tweede kwartaal van 2020 wordt de toepassing van de regeling opnieuw geëvalueerd

## Art. 5. Travail le samedi

Pour les parkings collectifs où pendant la semaine de nombreux véhicules sont garés et la réalisation de travaux d'entretien comporte des dangers ou implique des risques supplémentaires; ou pour la réalisation de travaux ou d'activités impossibles à réaliser pendant la semaine (en raison de risques accrus; d'un accès plus limité via la route, ou qu'elle dépend de l'obtention d'un accord des pouvoirs publics,...) on prévoit la possibilité d'effectuer les travaux le samedi.

Dans ce cas, les conditions suivantes cumulatives doivent être respectées :

- Il y a un accord au niveau de l'entreprise via un accord sous seing privé ou un accord dans les organes de concertation existants;
- Il y a une demande préalable de l'employeur auprès du président de la commission paritaire avant de pouvoir commencer le travail le samedi.

Cette disposition est introduite pour une période de deux ans, c'est-à-dire jusqu'au 30 juin 2020. Dans le deuxième trimestre de 2020 la disposition fera l'objet d'une évaluation.

Suite à l'évaluation réalisée par les partenaires sociaux réunis en commission paritaire le 06 juin 2018, cette disposition est prolongée pour une durée de deux ans, c'est-à-dire jusqu'au 30 juin 2020. Elle fera l'objet d'une nouvelle évaluation dans le courant du deuxième trimestre 2020.

Art. 6. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2018 en wordt gesloten voor onbepaalde duur. Zij vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 juni 2016 inzake de arbeidsduur in de sector "inplanten en onderhouden van parken en tuinen" (geregistreerd onder het nummer 134333/CO/145).

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

Art. 6. La présente convention collective de travail entre en vigueur 1er juillet 2018 et est conclue pour une durée indéterminée. Elle remplace la convention collective de travail du 16 juin 2016 relative à la durée de travail dans le secteur de "l'implantation et l'entretien de parcs et jardins" (enregistrée sous le numéro 134333/CO/145).

Chacune des parties contractantes peut la dénoncer, moyennant un délai de préavis de trois mois, à notifier par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Commission paritaire pour les entreprises horticoles.