

I. Horticulture

CP 145 (à l'exception des Parcs et Jardins - CP 145.04)

Activités :
culture de fleurs et de plantes d'ornement, pépinières,
fructiculture, cultures maraîchères, culture de champignons.

*D'autres dispositions s'appliquent aux ouvriers saisonniers et occasionnels
(voir rubrique I.6)*

Horticulture

I.1. Classification des fonctions et salaires minimums

I.1.1. Généralités

- Nouvelles classifications des fonctions : on élabore de nouvelles classifications des fonctions pour les sous-secteurs pépinières, fructiculture et cultures maraîchères. Au moment de la rédaction, ces nouvelles classifications n'étaient pas finalisées. Elles entreront en vigueur dans le courant de l'année 2008.
- Mineurs d'âge : sont rémunérés sur base d'un pourcentage du salaire normal: 17 ans = 85 %; 16 ans = 70 % ; 15 ans = 55 %. Pour le 31/12/2008 au plus tard, l'absence de toute discrimination du fait de barèmes liés à l'âge sera garantie.
- Indexation : les salaires sont indexés au 1er janvier de chaque année.

I.1.2. Culture de fleurs et de plantes d'ornement

Classification des fonctions

- **Catégorie 1** : travailleurs sans expérience. Il s'agit donc, par définition, d'une catégorie temporaire. Celui qui a exercé cette fonction durant maximum 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** : 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 attendu d'eux. Ils ne sont pas censés être engageables de manière polyvalente.
- **Catégorie 3** : 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** : travailleurs dirigeant eux-mêmes un groupe de travailleurs des catégories inférieures ; travailleurs qui, en raison de la nature des produits avec lesquels il travaillent (p.ex. 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 des catégories 3 et 4 (qui, eux-mêmes, dirigent un groupe de travailleurs des catégories inférieures) et qu'ils en portent la responsabilité.

Salaires horaires minimums (bruts)¹

	Base	+ 5 ans	+ 10 ans	+ 15 ans	+ 20 ans	+ 25 ans	+ 30 ans
Catégorie 1	8,96 €	9,00 €	9,05 €	9,09 €	9,14 €	9,18 €	9,23 €
Catégorie 2	9,18 €	9,23 €	9,27 €	9,32 €	9,36 €	9,41 €	9,46 €
Catégorie 3	9,33 €	9,38 €	9,42 €	9,47 €	9,52 €	9,56 €	9,61 €
Catégorie 4	9,78 €	9,83 €	9,88 €	9,93 €	9,98 €	10,02 €	10,07 €
Catégorie 5	10,22 €	10,27 €	10,32 €	10,37 €	10,42 €	10,48 €	10,53 €

1.1.3. Pépinières et pépinières forestières

Classification des fonctions

- **Qualifiés** : les détenteurs du diplôme de fin d'études de l'enseignement moyen horticole du degré inférieur (A3), ayant au moins trois ans de pratique dans une pépinière, même s'ils n'ont pas atteint l'âge de 21 ans; les détenteurs du diplôme de technicien horticole délivré par une école moyenne horticole du degré supérieur (A2), ayant au moins un an de pratique dans une pépinière, même s'ils n'ont pas atteint l'âge de 21 ans; ceux qui connaissent toutes les activités professionnelles et peuvent exécuter, sur ordre de l'employeur ou de son représentant, des travaux tels que : tracer et faire des parcelles, planter, greffer, écussonner, tailles ordinaires et tailles de formation, palisser; ceux qui ont une connaissance générale de la dénomination commerciale des plantes d'ornement cultivées dans l'entreprise et peuvent exécuter et emballer des commandes sur ordre de l'employeur; ceux qui, dans les pépinières d'arbres fruitiers, ont connaissance de la période de maturité des principales variétés cultivées normalement dans l'entreprise; ceux qui ont la connaissance des principaux insectes et sont capables de les combattre; les détenteurs du brevet délivré à l'issue d'un contrat d'apprentissage et qui comptent au moins trois ans de pratique dans une pépinière.

- **Semi-qualifiés** : les travailleurs qui peuvent, après indications techniques exécuter d'une façon indépendante, avec rapidité et compétence satisfaisantes, la moitié au moins des opérations énumérées pour les qualifiés; les chauffeurs non-mécaniciens et les conducteurs de chevaux.

Non-qualifiés

Salaires horaires minimums (bruts)¹

	Base	+ 5 ans	+ 10 ans	+ 15 ans	+ 20 ans	+ 25 ans	+ 30 ans
Pépinières							
Non qualifiés	10,11 €	10,16 €	10,21 €	10,26 €	10,31 €	10,36 €	10,41 €
Spécialisés	10,55 €	10,60 €	10,66 €	10,71 €	10,76 €	10,81 €	10,87 €
Qualifiés	10,82 €	10,87 €	10,93 €	10,98 €	11,04 €	11,09 €	11,14 €
Pépinières forestières							
Non qualifiés	10,04 €	10,09 €	10,14 €	10,19 €	10,24 €	10,29 €	10,34 €
Spécialisés	10,47 €	10,52 €	10,57 €	10,63 €	10,68 €	10,73 €	10,78 €
Qualifiés	10,76 €	10,81 €	10,87 €	10,92 €	10,98 €	11,03 €	11,08 €

1.1.4. Fructiculture

Classification des fonctions

- **Qualifiés** : détenteurs d'un diplôme A3, ayant au moins trois années de pratique et âgés d'au moins 20 ans; ouvriers et ouvrières qui, par l'expérience acquise sont capables, en l'absence de l'employeur, d'exécuter les travaux suivants : aménager une plantation, toutes les méthodes de greffage, connaissances des insectes et des maladies dans la fructiculture et leurs moyens prophylactiques, entretien et réparation normales d'outils mécaniques et manuels (pour autant qu'il ne s'agisse pas d'un travail de mécanicien), entretien d'installations frigorifiques, la direction des groupes de cueillette, de triage et d'emballage; détenteurs d'un brevet délivré à l'issue d'un contrat d'apprentissage et qui comptent au moins trois ans de pratique dans une entreprise de fructiculture.
- **Spécialisés** : détenteurs d'un diplôme A3, mais ne répondant pas aux conditions énumérées ci-dessus ; ouvriers et ouvrières ayant cinq ans de pratique et pouvant : conduire indépendamment le tracteur et les machines annexes, préparer les produits d'arrosage et les pulvériser (sur prescription), exécuter tous les travaux de triage et de conditionnement des fruits, ainsi que les travaux dans les installations frigorifiques, tailler et palisser les arbres.
- **Non-qualifiés** : ouvriers et ouvrières capables d'exécuter les travaux suivants : cueillir sur des échelles; travaux du sol à l'aide des outils manuels; manipulation des caisses; palisser et élaguer des fruits, sur les échelles; soigner les blessures du tronc; ramasser les émondes; toutes les autres fonctions.

¹ Au 01/01/2008

¹ Au 01/01/2008

Salaires horaires minimums (bruts)¹**• général**

	Base	+ 5 ans	+ 10 ans	+ 15 ans	+ 20 ans	+ 25 ans	+ 30 ans
Non qualifiés	8,62 €	8,66 €	8,71 €	8,75 €	8,79 €	8,84 €	8,88 €
Spécialisés	9,28 €	9,33 €	9,37 €	9,42 €	9,47 €	9,51 €	9,56 €
Qualifiés	10,01 €	10,06 €	10,11 €	10,16 €	10,21 €	10,26 €	10,31 €

• dans les entreprises exerçant uniquement l'activité de triage pour le compte de tiers :

	Base	+ 5 ans	+ 10 ans	+ 15 ans	+ 20 ans	+ 25 ans	+ 30 ans
Non qualifiés	8,56 €	8,60 €	8,65 €	8,69 €	8,73 €	8,77 €	8,82 €
Spécialisés	9,20 €	9,25 €	9,29 €	9,34 €	9,38 €	9,43 €	9,48 €
Qualifiés	9,93 €	9,98 €	10,03 €	10,08 €	10,13 €	10,18 €	10,23 €

1.1.5. Cultures maraîchères (culture de chicons, horticulture en serre, légumes en plein air)**Classification des fonctions**

- **Qualifiés** : ouvriers et ouvrières qui peuvent de façon indépendante remplacer le patron au niveau technique de la culture, sans instructions.
- **Spécialisés** : après 3 ans d'expérience dans la même culture et avec une connaissance d'au moins la moitié des tâches du travailleur qualifié, entre autres une connaissance de base de la climatisation et de la protection des plantes.
- **Non-qualifiés** : expérience professionnelle minimale ou pas d'expérience professionnelle.

Salaires horaires minimums (bruts)¹

	Base	+ 5 ans	+ 10 ans	+ 15 ans	+ 20 ans	+ 25 ans	+ 30 ans
Non qualifiés	8,34 €	8,38 €	8,42 €	8,47 €	8,51 €	8,55 €	8,59 €
Spécialisés	8,78 €	8,82 €	8,87 €	8,91 €	8,96 €	9,00 €	9,04 €
Qualifiés	9,20 €	9,25 €	9,29 €	9,34 €	9,38 €	9,43 €	9,48 €

1.1.6. Culture de champignons**Classification des fonctions**

- **Catégorie 1** : les travailleurs pouvant exécuter les travaux de base et n'ayant pas d'expérience dans le secteur champignonnier. Après écoulement de cette période de formation de 6 mois, ces travailleurs passent à la catégorie 2.

• **Catégorie 2** : les travailleurs responsables des travaux suivants ou qui ont la qualité suivante : cueilleurs, préparateurs de travail, emballeurs, travailleurs de cantine, travailleurs de fût, peseurs, personnel de nettoyage durant la culture,...

• **Catégorie 3** : les travailleurs dont l'essentiel des tâches est la direction d'un groupe de travailleurs appartenant aux catégories 1 ou 2. Ces travailleurs peuvent également se charger du contrôle de qualité du produit cueilli, du pesage et de l'organisation pratique du travail. En fonction de cela, ils peuvent donner des instructions aux travailleurs des catégories 1 et 2 sur la manière de cueillir, la qualité, la planification et l'organisation du travail.

Commentaire : dans les entreprises de 50 travailleurs et plus, le travailleur responsable du pesage et de l'exercice d'un contrôle de la qualité du produit peut appartenir à la catégorie 3 selon les modalités convenues en la matière au niveau de l'entreprise.

• **Catégorie 4** : les travailleurs possédant un savoir technique (électricité, climatisation, mécanique,...) occupés notamment aux travaux suivants : grand nettoyage entre les cultures, assistance dans l'évacuation de la culture, conduite des véhicules (ou élévateurs), conduite des machines nécessaires pour la culture, entretien de machines et installations, exécution de réparations.

• **Catégorie 5** : pour les entreprises de plus de 50 travailleurs, une cinquième catégorie peut être prévue, par voie de négociations au niveau de l'entreprise. Le seuil de 50 travailleurs est calculé comme pour 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.

Salaires horaires minimums (bruts)¹

	Base	+ 5 ans	+ 10 ans	+ 15 ans	+ 20 ans	+ 25 ans	+ 30 ans
Catégorie 1	8,09 €	-	-	-	-	-	-
Catégorie 2	8,19 €	8,23 €	8,27 €	8,31 €	8,35 €	8,39 €	8,44 €
Catégorie 3	8,64 €	8,68 €	8,73 €	8,77 €	8,81 €	8,86 €	8,90 €
Catégorie 4	9,19 €	9,24 €	9,28 €	9,33 €	9,37 €	9,42 €	9,47 €
Catégorie 5	11,81 €	11,87 €	11,93 €	11,99 €	12,05 €	12,11 €	12,16 €

I.2. Fonds de pension sectoriel

À partir du 01/01/2008, un plan de pension complémentaire est mis en place (seulement pour les travailleurs réguliers, pas pour les saisonniers). Pour y avoir droit, le travailleur doit pouvoir prouver 132 jours de travail. Les employeurs verseront pour cette pension complémentaire une cotisation de 1% avec les autres cotisations de sécurité sociale. Le plan de pension complémentaire est géré de manière paritaire par les représentants des employeurs et des travailleurs au sein du Fonds de Sécurité d'Existence « Deuxième Pilier ». En plus du Fonds Deuxième Pilier, on a créé un Fonds de Solidarité qui prévoit le versement de primes sous certaines conditions en cas de décès, de maladie ou encore de faillite.

Les primes que les employeurs versent pour la pension complémentaire sont placées sur un compte individuel pour chaque travailleur, comme prévu par la loi. Lorsqu' à l'âge de 65 ans vous touchez votre capital pension épargné, un pourcentage d'imposition réduit est appliqué.

Vous recevez chaque année un aperçu des primes que votre employeur a versées au cours de l'année, de sorte que vous puissiez suivre l'évolution du capital dont vous disposerez à 65 ans.

Si vous quittez le secteur, vous restez le bénéficiaire des primes qui ont été versées à votre nom.

I.3. Primes et indemnités¹

I.3.1. Prime de fin d'année et prime syndicale

La **prime de fin d'année** est calculée sur base du salaire brut gagné par le travailleur au cours de l'année de référence (du 1er juillet au 30 juin) :

- 8,33 % du salaire brut pour les pépinières;
- 7,55 % du salaire brut pour les cultures maraîchères, la fructiculture et la culture de champignons;
- 6,25% du salaire brut pour la floriculture (pécule de vacances supplémentaire)

NB : n'ont pas droit à la prime de fin d'année, les travailleurs qui donnent leur démission au cours de la période de référence (à l'exception des travailleurs avec 10 ans d'ancienneté dans le secteur qui maintiennent le droit à la prime de fin d'année) ou qui sont licenciés pour faute grave.

Pour avoir droit à une **prime syndicale**, le travailleur doit être affilié à la Centrale Alimentation Horeca Services de la FGTB. La prime syndicale s'élève à 128 EUR pour une occupation à temps plein (10,67 EUR par mois).

Dans le courant du mois de décembre, le Fonds Social envoie une attestation de prime de fin d'année, en même temps qu'une attestation de prime syndicale, à chaque travailleur. Pour garantir le bon déroulement du paiement, vous devez vérifier les données (mention du numéro de compte en banque). L'attestation de prime de fin d'année doit être renvoyée au Fonds Social. L'attestation de prime syndicale doit être remise à votre section régionale de la Centrale Alimentation Horeca Services FGTB.

I.3.2. Sécurité d'existence

Indemnité en cas de maladie de longue durée

A partir de 5 ans de service dans le secteur, après 4 mois ininterrompus de maladie.

Ancienneté dans le secteur	Période maximale	Montant par jour (6j/sem)
De 5 ans à 10 ans	13 semaines	5 €
De 10 ans à 20 ans	26 semaines	7 €
20 ans ou plus	34 semaines	9 €

Indemnité en cas de chômage

- *Généralités – chômage économique*
 - Condition : compter au moins 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise;
 - Montant : 5 € par jour (maximum 40 jours par année calendrier).
- *Cultures maraîchères – chômage temporaire*
 - Conditions: compter au moins 6 mois d'ancienneté dans le secteur; pas d'absences non justifiées au cours des 30 jours précédents; avoir droit aux indemnités de chômage.
 - Montant: 2,97 € par jour (maximum 40 jours par année calendrier).
- *Fructiculture – chômage temporaire*
 - Conditions: compter au moins 3 mois d'ancienneté au sein du secteur; avoir droit aux indemnités de chômage.
 - Montant : 1,98 € par jour (nombre de jours illimité).
- *Pépinières – chômage temporaire*
 - Conditions: compter au moins 3 mois d'ancienneté au sein du secteur; avoir droit aux indemnités de chômage.
 - Montant: 2,48 € par jour (nombre de jours illimité).
- *Fructiculture et pépinières – licenciement*

Le travailleur licencié comptant au moins 1 an d'ancienneté a droit à l'indemnité suivante :

Ancienneté	Période couverte après le licenciement	Montant par jour
Entre 1 an et 2 ans	2 semaines	Fructiculture 1,98 €
Entre 2 ans et 5 ans	3 semaines	
Entre 5 ans et 10 ans	4 semaines	Pépinières 2,48 €
Entre 10 ans et 20 ans	5 semaines	
Plus de 20 ans	7 semaines	

Le travailleur perd le droit à l'indemnité lorsqu'il conclut un contrat de travail avec un employeur d'un autre secteur, ou en cas de licenciement pour faute grave.

I.3.3. Frais de transport

Transports publics	Remboursement intégral (100%) du prix de l'abonnement.
Indemnité vélo	0,15 € par kilomètre
Autres moyens de transport (au moins 5 km)	Par jour de travail : 1/5ème de l'intervention officielle de l'employeur dans le prix de l'abonnement hebdomadaire SNCB
Covoiturage (3 travailleurs au minimum)	Remboursement intégral (100%) du prix de l'abonnement SNCB.

I.3.4. Vêtements de travail

L'employeur est obligé de fournir les vêtements de travail. Le travailleur qui assure lui-même l'entretien de son vêtement de travail a droit à l'indemnité suivante :

	Montant par semaine pour l'entretien
Floriculture, cultures maraîchères, champignons	2,55 €
Pépinières et pépinières forestières	3,26 €
Fructiculture	3,06 €

I.3.5. Travail de nuit : supplément de 15% sur le salaire horaire (uniquement pour la floriculture).

I.4. Conditions de travail

I.4.1. Durée du travail

Généralités : La moyenne de la durée hebdomadaire du travail est de 38 heures sur une base annuelle (soit 40 heures/semaine avec 12 jours de compensation non payés; soit 39 heures/semaine avec 6 jours de compensation non payés; soit 38 heures/semaine effectives sans jours de compensation).

Flexibilité : la moyenne de la durée hebdomadaire du travail est de 38 heures (sur une base annuelle) ; période de référence: du 1er octobre au 30 septembre (pour les cultures maraîchères, la fructiculture et la culture de champignons: du 1er avril au 31 mars) ; limites absolues : 11 heures/jour – 50 heures/semaine – 65 heures supplémentaires par rapport à la moyenne.

Travail à temps partiel : Prestation de travail minimale dans les entreprises de moins de 20 travailleurs: 9 heures par semaine, 3 heures par prestation de travail.

Dans les entreprises de moins de 20 travailleurs, les horaires variables doivent être communiqués au moins 48 heures à l'avance (d'autres dispositions sont d'application pour la culture de champignons).

I.4.2. Crédit-temps : durée maximale: 5 ans.

I.4.3. Prépension : possibilité à partir de 58 ans conformément à la CCT 17. Pour les autres conditions accessoires (indemnité complémentaire portée à 75% pour les travailleurs avec une carrière de 40 ans ; « possibilité de retour » au cas où le travailleur concerné n'a pas droit à la prépension), veuillez prendre contact avec votre section régionale.

I.4.4. Préavis

Ancienneté dans l'entreprise	Préavis donné par l'employeur (nombre de jours)	Préavis donné par le travailleur (nombre de jours)
Moins de 6 mois	28	14
Entre 6 mois et 5 ans	35	
Entre 5 ans et 10 ans	42	
Entre 10 ans et 15 ans	56	
Entre 15 ans et 20 ans	84	28
A partir de 20 ans	112	

Exception en cas de prépension (licenciement par l'employeur) : moins de 20 ans : 28 jours; à partir de 20 ans : 56 jours.

I.5. Formation

I.5.1. Centre de formation sectoriel

Toutes les formations proposées par le centre de formation sectoriel sont entièrement gratuites. Les formations ont lieu pendant les heures de travail. Le travailleur touche son salaire habituel (les heures de formation sont remboursées à l'employeur soit par le biais du congé éducation payé soit directement par le centre de formation).

Plus d'info : Flandre : <http://www.eduplus.be> – tél. 09/245.28.40;

Wallonie : <http://www.secteursverts.be> – tél. 068/25.11.78.

I.5.2. **Apprentis industriels**

Le contrat d'apprentissage industriel s'adresse aux jeunes de 15 à 21 ans. Il s'agit de la combinaison d'une formation spécialisée dans un des centres d'enseignement à temps partiel et d'un contrat à temps partiel dans une entreprise.

L'apprenti reçoit de l'employeur une indemnité mensuelle d'apprentissage (15 ans : 419,10 € ; 16 ans : 458,40 € ; 17 ans : 497,70 € ; 18 ans : 537,00 € ; 19 ans : 576,30 € ; 20 ans : 615,60 € ; 21 ans : 654,80 €)

I.6. Travailleurs saisonniers et occasionnels

I.6.1. **Nombre maximum de jours de travail autorisés par an:**

65 jours (culture de chicons : possibilité sous conditions d'étendre à 100 jours de travail).

I.6.2. **Salaires horaires minimums (bruts) ¹**

fleurs et plantes d'ornement:	8,09 €	fructiculture:	7,37 €
pépinières:	9,06 €	cultures maraîchères:	7,37 €
pépinières forestières:	8,99 €	culture de champignons:	8,09 €

Pour les mineurs d'âge (moins de 18 ans), veuillez prendre contact avec votre section régionale.

I.6.3. **Primes et indemnités ¹**

Prime de fin d'année

- Condition: avoir travaillé au moins 50 jours au cours de la période de référence (du 1er janvier au 31 décembre)
- Montant: 175 € (paiement en avril).

Prime syndicale

- Condition: le travailleur qui a droit à une prime de fin d'année a également droit à une prime syndicale.
- Montant: 22 € (paiement en avril).

Modalités de paiement

Dans le courant du mois de mai, le Fonds Social envoie une attestation prime de fin d'année, en même temps qu'une attestation de prime syndicale, à chaque travailleur. Pour garantir le bon déroulement du paiement, vous devez vérifier les données (mention du numéro de compte en banque). L'attestation de prime de fin d'année doit être renvoyée au Fonds Social. L'attestation de prime syndicale doit être remise à votre section régionale de la Centrale Alimentation Horeca Services FGTB.

¹ au 01/01/2008

II. Parcs et jardins

CP 145.04

Activités : l'implantation et/ou l'entretien de parcs et jardins et de cimetières militaires.

II.1. Classification des fonctions et salaires minimums

II.1.1. **Classification des fonctions**

- **Non-qualifiés** : les manœuvres, les ouvriers non-qualifiés qui ne peuvent travailler de façon indépendante; les ouvriers qui n'appartiennent pas à l'une des catégories reprises ci-dessous.
- **Semi-qualifiés** : les ouvriers qui, après indications d'ordre technique, peuvent effectuer normalement de manière indépendante et correctement au moins la moitié des activités des qualifiés; les détenteurs du brevet délivré à l'issue d'un contrat d'apprentissage pour "aménagement de jardins"; les terrassiers.
- **Qualifiés** : les ouvriers, détenteurs du diplôme de fin d'études de l'enseignement horticole du degré moyen inférieur (A3), qui comptent au moins trois ans de pratique dans une ou plusieurs entreprises d'implantation et d'entretien de parcs et jardins; les ouvriers, détenteurs du diplôme de technicien en horticulture délivré par un établissement d'enseignement horticole du degré moyen supérieur (A2), qui comptent au moins deux ans de pratique dans une ou plusieurs entreprises d'implantation et d'entretien de parcs et jardins; les ouvriers, détenteurs du brevet délivré à l'issue d'un contrat d'apprentissage "aménagement de jardins" et qui comptent au moins trois ans de pratique dans une ou plusieurs entreprises d'implantation et d'entretien de parcs et jardins; les ouvriers qui réunissent les conditions suivantes : avoir travaillé au moins trois ans au service d'une ou de plusieurs entreprises d'implantation et d'entretien de parcs et jardins; être capables, après indications techniques, sur l'ordre de l'employeur ou de son préposé, d'effectuer les travaux suivants à une ou deux exceptions près : tailler en général, assembler toutes les plantes en vue de la décoration de jardins, aussi bien les plantes ornementales que les arbres fruitiers; profiler et égaliser les bordures de chemins et des groupes d'arbustes; effectuer divers arrosages; répandre des engrais organiques et chimiques; planter toutes les plantes destinées à l'embellissement des jardins et les connaître à fond; tondre les pelouses et élaguer les haies et les bordures; préparer les parterres en effectuant tous les travaux qui s'y rapportent; utiliser des herbicides radicaux et sélectifs; exécuter tous les travaux de maçonnerie nécessaires à la décoration des jardins (dallage, rochers, étangs, etc ..); utiliser des tondeuses à gazon à moteur et des faucheuses.

- **Surqualifiés A** : les ouvriers qualifiés, détenteurs d'un diplôme de technicien en horticulture, délivré par un établissement d'enseignement horticole du degré moyen supérieur (A2), et qui comptent au moins cinq ans de pratique dans une ou plusieurs entreprises d'implantation et d'entretien de parcs et jardins; les ouvriers qualifiés, détenteurs du diplôme A1 délivré par un établissement d'enseignement horticole supérieur qui comptent au moins deux ans de pratique dans une ou plusieurs entreprises d'implantation et d'entretien de parcs et jardins; les chauffeurs conduisant régulièrement et essentiellement un camion dont la charge utile est de 3,5 tonnes minimum; les ouvriers qualifiés chargés du transport du matériel lourd; les premiers jardiniers et les faucheurs sur les talus et accotements dangereux; les ouvriers occupés au fauchage de l'herbe 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.
- **Surqualifiés B** : les ouvriers, détenteurs d'un diplôme de technicien en horticulture, délivré par un établissement d'enseignement horticole du degré moyen supérieur (A2), qui comptent au moins dix ans de pratique dans une ou plusieurs entreprises d'implantation et d'entretien de parcs et jardins; les ouvriers, détenteurs d'un diplôme de fin d'études A1 délivré par un établissement d'enseignement horticole supérieur, qui comptent au moins cinq ans de pratique dans une ou plusieurs entreprises d'implantation ou d'entretien de parcs et jardins.

II.1.2. Salaires horaires minimums (bruts) ¹

Barème général

	Base	Après 5 ans	Après 10 ans	Après 15 ans	Après 20 ans
Non-qualifiés	10,32 €	10,37 €	10,42 €	10,47 €	10,53 €
Semi-qualifiés	10,64 €	10,69 €	10,75 €	10,80 €	10,85 €
Qualifiés	11,30 €	11,36 €	11,41 €	11,47 €	11,53 €
Surqualifiés A	11,58 €	11,64 €	11,70 €	11,75 €	11,81 €
Surqualifiés B	12,18 €	12,24 €	12,30 €	12,36 €	12,42 €

Entreprises de moins de 10 travailleurs qui ont opté, avant le 01/10/1999, pour la semaine de 38 heures effectives.

	Base	Après 5 ans	Après 10 ans	Après 15 ans	Après 20 ans
Non-qualifiés	10,56 €	10,61 €	10,67 €	10,72 €	10,77 €
Semi-qualifiés	10,90 €	10,95 €	11,01 €	11,06 €	11,12 €
Qualifiés	11,58 €	11,64 €	11,70 €	11,75 €	11,81 €
Surqualifiés A	11,85 €	11,91 €	11,97 €	12,03 €	12,09 €
Surqualifiés B	12,48 €	12,54 €	12,60 €	12,67 €	12,73 €

Mineurs d'âge : sont rémunérés sur base d'un pourcentage du salaire normal (17 ans : 85% ; 16 ans : 70% ; 15 ans : 55%). Pour le 31/12/2008 au plus tard, l'absence de toute discrimination du fait de barèmes liés à l'âge sera garantie.

Indexation des salaires : les salaires sont indexés annuellement au 1er janvier.

II.2. Fonds de pension sectoriel

À partir du 01/01/2008, un plan de pension complémentaire est mis en place (seulement pour les travailleurs réguliers, pas pour les saisonniers). Pour y avoir droit, le travailleur doit pouvoir prouver 132 jours de travail. Les employeurs verseront pour cette pension complémentaire une cotisation de 1% avec les autres cotisations de sécurité sociale. Le plan de pension complémentaire est géré de manière paritaire par les représentants des employeurs et des travailleurs au sein du Fonds de Sécurité d'Existence « Deuxième Pilier ». En plus du Fonds Deuxième Pilier, on a créé un Fonds de Solidarité qui prévoit le versement de primes sous certaines conditions en cas de décès, de maladie ou encore de faillite.

Les primes que les employeurs versent pour la pension complémentaire sont placées sur un compte individuel pour chaque travailleur, comme prévu par la loi. Lorsqu'à l'âge de 65 ans vous touchez votre capital pension épargné, un pourcentage d'imposition réduit est appliqué.

Vous recevez chaque année un aperçu des primes que votre employeur a versées au cours de l'année, de sorte que vous puissiez suivre l'évolution du capital dont vous disposerez à 65 ans.

Si vous quittez le secteur, vous restez le bénéficiaire des primes qui ont été versées à votre nom.

II.3. Primes¹

II.3.1. Prime de fidélité

Pour avoir droit à une prime de fidélité, le travailleur doit avoir au moins 6 mois d'ancienneté dans le secteur au cours de la période de référence (du 1er juillet au 30 juin). Le travailleur qui n'a pas 6 mois d'ancienneté mais qui reste au service de l'entreprise et atteint les 6 mois d'ancienneté plus tard, a également droit à une prime de fidélité.

¹ Au 01/01/2008

¹ Au 01/01/2008

La prime de fidélité est calculée sur base du salaire que le travailleur a gagné dans le secteur au cours de la période de référence (du 1er juillet au 30 juin).

Années de service consécutives dans le secteur	Pourcentage du salaire brut
De 6 mois à 5 ans	6%
De 5 ans à 15 ans	7%
Plus de 15 ans	8,5%

Le Fonds Social envoie une attestation à chaque travailleur au cours du mois de décembre. Après contrôle des données (mention du numéro de compte en banque), vous devez remettre cette attestation à votre section régionale de la Centrale Alimentation Horeca Services FGTV, qui s'occupera du paiement.

II.3.2. Prime syndicale

Pour avoir droit à la prime syndicale, le travailleur doit être membre de la Centrale Alimentation Horeca Services FGTV. La prime syndicale s'élève à 123,95 € pour une occupation complète pendant la période de référence du 1er juillet au 30 juin (10,33 € par mois).

Le Fonds Social envoie une attestation à chaque travailleur au cours du mois de décembre. Après contrôle des données (mention du numéro de compte en banque), vous devez remettre cette attestation à votre section régionale de la Centrale Alimentation Horeca Services FGTV, qui s'occupera du paiement.

II.3.3. Sécurité d'existence

Maladie de longue durée

Le travailleur qui compte au moins 5 années d'ancienneté dans le secteur a droit à une indemnité après 4 mois de maladie ininterrompue.

Ancienneté dans le secteur	Période maximale (6 jours/semaine)	Montant par jour
De 5 ans à 10 ans	13 semaines	4,96 €
10 ans ou plus	26 semaines	

Chômage temporaire pour cause d'intempérie

Les travailleurs ayant au moins 6 mois de service ont droit à une indemnité de chômage complémentaire pour cause d'intempérie.
Montant : 6,20 € par jour (maximum 40 jours par année calendrier).

II.3.4. Frais de transport

Transports publics	Remboursement complet (100%)
Indemnité vélo	0,15 € par kilomètre
Autres moyens de transport (min 5 km)	Par jour de travail : 1/5ème de l'intervention officielle de l'employeur dans le prix de l'abonnement hebdomadaire SNCB.
Covoiturage (minimum 3 travailleurs)	Remboursement complet (100%) du prix de l'abonnement SNCB.

II.3.5. Vêtements de travail

L'employeur doit assurer la fourniture des vêtements de travail. Le travailleur qui assure lui-même l'entretien de son vêtement de travail a droit à une indemnité de 2,55 € par semaine.

II.3.6. Travail de nuit : (entre 20 heures et 6 heures) supplément de 25% sur le salaire horaire.

II.3.7. Indemnités pour travail en déplacement

- Indemnité de mobilité : 0,0538 €/km (pour chaque km aller et retour);
- Indemnité pour repas chaud : 2,50 € par jour;
- Frais de séjour et indemnité d'éloignement : logement : 18,73 € par jour; repas: 9,53 € par jour; indemnité d'éloignement : 6,20 € par jour.

II.4. Conditions de travail

II.4.1. Durée du travail

Généralités

La durée moyenne du travail est de 38h/semaine (39h/semaine avec 6 jours de compensation payés ou 38h/semaine effectives sans jours de compensation) .

Flexibilité : la moyenne de la durée hebdomadaire du travail est de 38 heures (sur une base annuelle) ; période de référence: du 1er octobre au 30 septembre; limites absolues : 11 heures/jour – 50 heures/semaine – 65 heures supplémentaires par rapport à la moyenne. Tous les horaires flexibles doivent être repris dans le règlement de travail.

Travailleurs à temps partiel

Durée minimum du travail dans les entreprises de moins de 20 travailleurs : 9 heures par semaine, 3 heures par prestation de travail.

Horaires variables dans les entreprises de moins de 20 travailleurs : les horaires doivent être communiqués au moins 48 heures à l'avance.

Travail de nuit : une CCT d'entreprise est nécessaire, avec entérinement par la Commission Paritaire.

II.4.2. Jour de carence :

Le travailleur qui compte 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise a droit au paiement d'un jour de carence par année calendrier.

II.4.3. Crédit temps : droit à 5 ans.

II.4.4. Prépension :

Possible à partir de 58 ans conformément à la CCT 17. Pour les autres conditions accessoires (indemnité complémentaire portée à 75% pour les travailleurs avec une carrière de 40 ans ; « possibilité de retour » au cas où le travailleur concerné n'a pas droit à la prépension), veuillez prendre contact avec votre section régionale.

II.4.5. Délais de préavis

Ancienneté dans l'entreprise	Préavis donné par l'employeur (nombre de jours)	Préavis donné par le travailleur (nombre de jours)
Moins de 6 mois	28	14
Entre 6 mois et 5 ans	35	
Entre 5 ans et 10 ans	42	
Entre 10 ans et 15 ans	56	
Entre 15 ans et 20 ans	84	
A partir de 20 ans	112	28

Exception en cas de prépension (licenciement par l'employeur) : moins de 20 ans : 28 jours ; à partir de 20 ans : 56 jours.

II.5. Formation

II.5.1. Centre de formation sectoriel : Toutes les formations proposées par le centre de formation sectoriel sont entièrement gratuites. Les formations ont lieu pendant les heures de travail. Le travailleur touche son salaire habituel (les heures de formation sont remboursées à l'employeur soit par le biais du congé éducation payé soit directement par le centre de formation).

Plus d'infos : Flandre : <http://www.eduplus.be> – tél. 09/245.28.40 ;
Wallonie : <http://www.secteursverts.be> – tél. 068/25.11.78

II.5.2. Apprentis industriels

Le contrat d'apprentissage industriel s'adresse aux jeunes de 15 à 21 ans. Il s'agit d'une combinaison d'une formation spécialisée dans un des centres d'enseignement à temps partiel et d'un contrat à temps partiel dans une entreprise. L'apprenti reçoit de l'employeur une indemnité mensuelle d'apprentissage (15 ans : 419,10 € ; 16 ans : 458,40 € ; 17 ans : 497,70 € ; 18 ans : 537,00 € ; 19 ans : 576,30 € ; 20 ans : 615,60 € ; 21 ans : 654,80 €)

III. Agriculture

CP 144

Activités : les entreprises agricoles proprement dites; les cultures herbagères et vergers pâturés, la culture et le séchage du tabac; la culture et le séchage du houblon; la culture des plantes médicinales; la culture de betteraves sucrières; la culture de chicorée à café; la culture de semences agricoles et de plants de pommes de terre; la culture d'osier; l'élevage; l'aviculture; l'apiculture; la pisciculture; la mytiliculture; l'ostréiculture; l'insémination artificielle; l'entretien et les soins d'animaux, les manèges.

Pour la réglementation spécifique pour les ouvriers saisonniers et occasionnels, voir rubrique III.6.

III.1. Classification des fonctions et salaires minimums

III.1.1. Classification des fonctions

Remarque : une nouvelle classification des fonctions est en cours d'élaboration. Elle n'était pas encore finalisée au moment de la rédaction de cette brochure. La nouvelle classification des fonctions entrera en vigueur dans le courant de l'année 2008.

- **Surqualifiés :** les ouvriers et ouvrières qui, d'une part, sont capables d'exécuter toutes les tâches d'un ouvrier qualifié et qui, d'autre part, sont chargés de prendre des décisions de conduite se rapportant à l'ensemble de l'entreprise et qui sont responsables de l'exécution tels que : la fixation de la date et la méthode de travailler la terre, la fumure de la terre, l'ensemencement et la plantation, la récolte, les activités phytosanitaires, les soins et l'alimentation du cheptel, l'élevage, le plan de culture. Ces ouvriers et ouvrières ont soit une formation de niveau A2, complétée par un cours de chef d'entreprise dans l'enseignement postsecondaire ou d'une expérience de chef d'exploitation, soit une expérience suffisamment longue de chef d'entreprise.
- **Qualifiés :** les ouvriers et ouvrières capables d'exécuter de manière indépendante et complète l'ensemble des activités agricoles qui leur sont confiées et qui se rapportent à toutes les activités de l'entreprise ou à une branche de l'entreprise, capables de se servir de toutes les machines et outils dont ils ont besoin

pour exécuter ces activités, de les régler et de les entretenir. Cette qualification peut être atteinte soit par cours du jour ou post scolaire, soit par expérience professionnelle, soit par les deux réunis.

- **Spécialisés** : les ouvriers et ouvrières avec une expérience d'au moins 3 ans dans l'activité ou dans l'entreprise et qui peuvent effectuer au moins la moitié des tâches d'un qualifié.
- **Non-qualifiés** : les autres ouvriers et ouvrières permanents.

III.1.2. Salaires horaires minimums (bruts) ¹

	Base	Après 5 ans	Après 10 ans	Après 15 ans	Après 20 ans
Non qualifiés	8,03 €	8,07 €	8,11 €	8,15 €	8,19 €
Expérimentés	8,47 €	8,51 €	8,55 €	8,60 €	8,64 €
Qualifiés	8,87 €	8,91 €	8,96 €	9,00 €	9,05 €
Surqualifiés	à convenir				

Indexation : les salaires sont indexés chaque année au 1er janvier.

III.2. Fonds de pension sectoriel

À partir du 01/01/2008, un plan de pension complémentaire est mis en place (seulement pour les travailleurs réguliers, pas pour les saisonniers). Pour y avoir droit, le travailleur doit pouvoir prouver 132 jours de travail. Les employeurs verseront pour cette pension complémentaire une cotisation de 1% avec les autres cotisations de sécurité sociale. Le plan de pension complémentaire est géré de manière paritaire par les représentants des employeurs et des travailleurs au sein du Fonds de Sécurité d'Existence « Deuxième Pilier ». En plus du Fonds Deuxième Pilier, on a créé un Fonds de Solidarité qui prévoit le versement de primes sous certaines conditions en cas de décès, de maladie ou encore de faillite.

Les primes que les employeurs versent pour la pension complémentaire sont placées sur un compte individuel pour chaque travailleur, comme prévu par la loi. Lorsqu' à l'âge de 65 ans vous touchez votre capital pension épargné, un pourcentage d'imposition réduit est appliqué.

Vous recevez chaque année un aperçu des primes que votre employeur a versées au cours de l'année, de sorte que vous puissiez suivre l'évolution du capital dont vous disposerez à 65 ans.

Si vous quittez le secteur, vous restez le bénéficiaire des primes qui ont été versées à votre nom.

III.3. Primes et indemnités¹

III.3.1. Prime de fin d'année et prime syndicale

La **prime de fin d'année** s'élève à 6 % du salaire brut gagné pendant l'année de référence (du 1er juillet au 30 juin).

N'ont pas droit à la prime de fin d'année, les travailleurs qui donnent leur démission au cours de la période de référence ou qui sont licenciés pour faute grave.

Pour avoir droit à la **prime syndicale**, il faut être affilié à la Centrale Alimentation Horeca Services de la FGTB.

Montant : pour le paiement en décembre 2007 : 90,00 € pour une occupation complète au cours de l'année de référence (7,50 € par mois); pour le paiement en décembre 2008 : 100,00 € pour une occupation complète au cours de l'année de référence (8,33 € par mois)

Dans le courant du mois de décembre, le Fonds Social envoie une attestation de prime de fin d'année, en même temps qu'une attestation de prime syndicale, à chaque travailleur. Pour garantir le bon déroulement du paiement, vous devez vérifier les données (mention du numéro de compte en banque). L'attestation de prime de fin d'année doit être renvoyée au Fonds Social. L'attestation de prime syndicale doit être remise à votre section régionale de la Centrale Alimentation Horeca Services FGTB.

III.3.2. Sécurité d'existence

Incapacité de travail (après la période de salaire garanti)

Ancienneté dans l'entreprise	Nombre de semaines durant lesquelles on a droit à l'indemnité	Montant par jour (tous les jours de la semaine, excepté le dimanche)
1 an	4 semaines	4,96 €
5 ans	13 semaines	
10 ans	26 semaines	

Chômage temporaire - force majeure - intempéries - raisons économiques

Montant : 6,20 € par jour (tous les jours de la semaine, excepté le dimanche)

III.3.3. Vêtements de travail

L'employeur est obligé de fournir les vêtements de travail. Le travailleur qui assure lui-même l'entretien de son vêtement de travail a droit à une indemnité de 2,55 € par semaine.

¹ Au 01/01/2008

¹ Au 01/01/2008

III.3.4. Frais de transport

Transports publics	Remboursement intégral (100%)
Indemnité vélo	0,15 € par kilomètre
Autres moyens de transport (min 5 km)	Intervention officielle dans le prix de la carte-train SNCB pour la distance parcourue, à charge de l'employeur.

III.4. Conditions de travail

III.4.1. Durée du travail

La moyenne de la durée hebdomadaire du travail est de 38 heures sur une base annuelle (soit 40 heures/semaine avec 12 jours de compensation non payés; soit 39 heures/semaine avec 6 jours de compensation non payés; soit 38 heures/semaine effectives sans jour de compensation). Tous les horaires flexibles doivent être repris dans le règlement de travail.

III.4.2. Crédit-temps : durée maximum de 5 ans.

III.4.3. Prépension : possibilité à partir de 58 ans – conformément à la CCT 17. Pour les autres conditions accessoires (augmentation de l'indemnité complémentaire qui s'élève à 75% pour les travailleurs avec une carrière de 40 ans ; possibilité de « retour » s'il apparaît que la personne concernée n'a pas droit à la prépension), veuillez prendre contact avec votre section régionale.

III.4.4. Préavis

Ancienneté dans l'entreprise	Préavis donné par l'employeur (nombre de jours)	Préavis donné par le travailleur (nombre de jours)
Moins de 6 mois	28	14
Entre 6 mois et 5 ans	35	
Entre 5 ans et 10 ans	42	
Entre 10 ans et 15 ans	56	
Entre 15 ans et 20 ans	84	28
A partir de 20 ans	112	

Exception en cas de prépension (licenciement par l'employeur) : moins de 20 ans : 28 jours; à partir de 20 ans : 56 jours.

III.4.5. Jour de carence : à partir de 10 ans de service au sein de l'entreprise, droit au paiement d'un jour de carence par année calendrier.

III.5. Formation

III.5.1. Centre de formation sectoriel

Toutes les formations proposées par le centre de formation sectoriel sont entièrement gratuites. Les formations ont lieu pendant les heures de travail. Le travailleur touche son salaire habituel (les heures de formation sont remboursées à l'employeur soit par le biais du congé éducation payé soit directement par le centre de formation).

Plus d'info : Flandre : <http://www.eduplus.be> – tél. 09/245.28.40 ;

Wallonie : <http://www.secteursverts.be> – tél. 068/25.11.78.

III.5.2. Apprentis industriels

Le contrat d'apprentissage industriel s'adresse aux jeunes de 15 à 21 ans. Il s'agit de la combinaison d'une formation spécialisée dans un des centres d'enseignement à temps partiel et d'un contrat à temps partiel dans une entreprise.

L'apprenti reçoit de l'employeur une indemnité mensuelle d'apprentissage (15 ans : 419,10 € ; 16 ans : 458,40 € ; 17 ans : 497,70 € ; 18 ans : 537,00 € ; 19 ans : 576,30 € ; 20 ans : 615,60 € ; 21 ans : 654,80 €)

III.6. Ouvriers saisonniers et occasionnels

- Nombre maximum autorisé de jours prestés par an : 30 jours
- Salaire minimum sectoriel : 7,55 € par heure.
- Prime de fin d'année : 61,97 € (pour un minimum de 30 jours de travail)
- Prime syndicale : 25,00 € (conditions : être affilié à la Centrale Alimentation Horeca Services FGTB; avoir droit à une prime de fin d'année).

IV. Travaux techniques agricoles et horticoles

CP 132

Activités : effectuer des travaux pour le compte de tiers, comme p.ex.: labourer et tous travaux préparatoires du sol, semer ou planter, pulvériser, récolter à l'aide de machines.

IV.1. Classification des fonctions et salaires minimums

IV.1.1 Classification des fonctions¹

- **Catégorie 1** : catégorie dans laquelle débutent les travailleurs non qualifiés sans expérience.
 - 1 A** - Les travailleurs temporaires qui viennent seulement en aide lors des périodes de forte activité, qui travaillent sur base de contrats journaliers écrits et qui sont déclarés via la Dimona. Ces travailleurs travaillent 25 jours au maximum sur base annuelle dans le secteur. Le salaire est adapté aux salaires d'application pour les travailleurs saisonniers dans le secteur de l'agriculture.
 - 1 B** - Les travailleurs nouvellement engagés sans qualification et sans expérience, ainsi que les travailleurs qui ne ressortent pas sous la catégorie 1A.
- **Catégorie 2** : les collaborateurs de base possédant au moins une année d'expérience. Ils exercent leur métier sous la responsabilité d'un chef d'équipe ou du dirigeant d'entreprise qui en assume la responsabilité finale. Ils ne sont pas polyvalents et exécutent toujours la même fonction.
- **Catégorie 3** : les ouvriers qui exercent des fonctions techniques ; les ouvriers qui font preuve d'une certaine polyvalence en ce qui concerne la conduite des machines et la mécanisation. Appartiennent par exemple à la catégorie 3 : les chauffeurs polyvalents, les mécaniciens, ...
- **Catégorie 4** : les travailleurs qui sont directement sous les responsables de la catégorie 5 et qui sont eux-mêmes également amenés à diriger. Appartiennent également à la catégorie 4 : les travailleurs qui, de par la nature des produits avec lesquels ils travaillent (par exemple des substances à pulvériser, ...) portent une lourde responsabilité vis-à-vis de leurs collègues d'une part et des produits agricoles d'autre part.

¹ Une nouvelle classification des fonctions est entrée en vigueur à partir du 01/01/2008.

- **Catégorie 5** : les responsables. Ces travailleurs peuvent travailler de façon entièrement autonome. Ils travaillent directement sous la direction de l'entreprise et assument la responsabilité finale des missions. Cela implique qu'ils doivent diriger d'autres travailleurs.

IV.1.2. Salaires horaires minimums (bruts)¹

	Base	Après 5 ans	Après 10 ans	Après 15 ans
Cat 1A	7,55 €			
Cat 1B	9,22 €	9,27 €	9,37 €	9,47 €
Cat 2	9,68 €	9,73 €	9,83 €	9,93 €
Cat 3	10,18 €	10,23 €	10,33 €	10,43 €
Cat 4	11,20 €	11,25 €	11,35 €	11,45 €
Cat 5	12,31 €	12,36 €	12,46 €	12,56 €

Les salaires sont indexés quatre fois par an, au début de chaque trimestre (janvier, avril, juillet, octobre).

IV.2. Fonds de pension sectoriel

A partir du 01/01/2008, un plan de pension complémentaire est mis en place (seulement pour les travailleurs réguliers, pas pour les saisonniers). Pour y avoir droit, le travailleur doit pouvoir prouver 132 jours de travail. Les employeurs verseront pour cette pension complémentaire une cotisation de 1% avec les autres cotisations de sécurité sociale. Le plan de pension complémentaire est géré de manière paritaire par les représentants des employeurs et des travailleurs au sein du Fonds de Sécurité d'Existence « Deuxième Pilier ». En plus du Fonds Deuxième Pilier, on a créé un Fonds de Solidarité qui prévoit le versement de primes sous certaines conditions en cas de décès, de maladie ou encore de faillite.

Les primes que les employeurs versent pour la pension complémentaire sont placées sur un compte individuel pour chaque travailleur, comme prévu par la loi. Lorsqu' à l'âge de 65 ans vous touchez votre capital pension épargné, un pourcentage d'imposition réduit est appliqué.

Vous recevez chaque année un aperçu des primes que votre employeur a versées au cours de l'année, de sorte que vous puissiez suivre l'évolution du capital dont vous disposerez à 65 ans.

Si vous quittez le secteur, vous restez le bénéficiaire des primes qui ont été versées à votre nom.

¹ au 01/01/2008

IV.3. Primes et indemnités¹

IV.3.1. Prime de fin d'année et prime syndicale

Prime de fin d'année :

- condition : avoir travaillé au moins 25 jours dans le secteur.
- montant : 8,33% du salaire brut gagné au cours de l'année de référence (du 1er juillet au 30 juin), avec un maximum de 1211,70 EUR.

Chaque travailleur qui a droit à une prime de fin d'année a droit à une **prime syndicale** de 104,12 EUR.

Dans le courant du mois de décembre, le Fonds Social envoie une attestation (en même temps qu'une attestation prime syndicale) à chaque travailleur. Après vérification des données (mention du numéro de compte en banque), vous devez transmettre cette attestation à votre section régionale de la Centrale Alimentation Horeca Services, qui se chargera du paiement.

IV.3.2. Allocation annuelle complémentaire de chômage

- Condition : compter au moins 25 jours d'occupation dans le secteur.
- Paiement : par le Fonds Social, à la fin de l'année calendrier.

Nombre de jours d'occupation	Montant
De 25 à 119 jours	123,95 €
De 120 à 239 jours	148,74 €
240 jours ou plus	173,53 €

IV.3.3. Frais de transport

Par chemin de fer	Remboursement à 100% de l'abonnement social de la SNCB.
Autres moyens de transport publics (minimum 5 km)	Remboursement à 100% de l'abonnement social de la SNCB.
Autres moyens de transport (minimum 5 km)	Remboursement de l'intervention officielle de l'employeur dans l'abonnement social SNCB.

IV.3.4. Indemnités dues aux travailleurs en déplacement

- Indemnité repas : 13,73 EUR par jour;
- Indemnité hébergement : 13,73 EUR par nuit;
- Prime d'éloignement : 7,43EUR par jour.

¹ Au 01/01/2008

IV.3.5. Travail de nuit

Supplément salarial de 20% du salaire pour les prestations effectuées entre 22 heures et 6 heures (entre 23 heures et 7 heures en horaire d'été).

IV.4. Conditions de travail

IV.4.1. Durée du travail

La moyenne de la durée hebdomadaire du travail est de 38 heures sur une base annuelle (40 heures/semaine avec 12 jours de compensation non payés).

Flexibilité : la moyenne de la durée hebdomadaire du travail est de 38 heures sur une base annuelle ; limites absolues : 12 heures/jour – 65 heures supplémentaires par rapport à la moyenne. Tous les horaires flexibles doivent être repris dans le règlement de travail.

IV.4.2. Prépension : possibilité à partir de 58 ans - calcul conformément à la CCT 17

IV.4.3. Préavis : A partir du 01/01/2008, les délais de préavis sont modifiés comme suit:

Ancienneté dans l'entreprise	Préavis donné par l'employeur (nombre de jours)	Préavis donné par le travailleur (nombre de jours)
Moins de 6 mois	28	14
Entre 6 mois et 5 ans	35	
Entre 5 ans et 10 ans	42	
Entre 10 ans et 15 ans	56	
Entre 15 ans et 20 ans	84	
A partir de 20 ans	112	28

IV.4.4. Jours de carence :

A partir de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise, le travailleur a droit au paiement de tous les jours de carence.

IV.5. Formation

- Droit à 2 jours de formation pour chaque travailleur au cours de la période du 1er juillet 2007 au 30 juin 2009 (salaire à charge de l'employeur)
- Centre de formation sectoriel : toutes les formations proposées par le centre de formation sectoriel sont entièrement gratuites. Les formations ont lieu pendant les heures de travail. Le travailleur touche son salaire habituel (les heures de formation sont remboursées à l'employeur soit par le biais du congé éducation payé soit directement par le centre de formation).

Plus d'info : Flandre : <http://www.eduplus.be> – tél. 09/245.28.40;

Wallonie : <http://www.secteursverts.be> – tél. 068/25.11.78.

Secrétariat Fédéral

Rue des Alexiens, 18
1000 Bruxelles
Tél.: 02/512.97.00 – 02/512.96.09
Fax : 02/512.53.68

E-mail : horval@horval.be
Website : <http://www.horval.be>

Sections régionales

BRUXELLES

1000 Bruxelles

Avenue de Stalingrad, 86
Tél.: 02/512.95.02 - Fax : 02/511.38.23
c.bouchat@fgtb-abvv.be - f.vandensteen@fgtb-abvv.be
e.crokaert@fgtb-abvv.be - b.ferrant@fgtb-abvv.be

CCMBW

6000 Charleroi

Bld. Devreux, 36/38
Tél.: 071/31.34.77
Fax : 071/64.13.22
(permanences du lundi au vendredi
de 9h à 12h)
jpvanmuldersfgtb@skynet.be
sebastien.dupanloup@skynet.be
brigitte.stassin@horval.be

7000 Mons

Rue Lamir, 18/20
Tél.: 065/32.38.80
Fax : 065/32.38.94
(permanences du lundi au vendredi
de 9h à 12h)
CCMBW.duray@skynet.be
ccmbw.mons@skynet.be

7100 Haine St. Paul

Rue Aubry, 23
Tél.: 064/26.23.60
Fax : 064/26.51.95
(permanences du lundi au vendredi
de 9h à 12h)
annemarie.lardinois@skynet.be
fmalengreaux@caramail.com

Permanences :

Braine L'Alleud,
Court-Saint-Etienne, Nivelles,
Tubize, Wavre.
Cindy Delandtsheer
GSM : 0479/30.78.61
cindy.delandtsheer@yahoo.fr

LIÈGE

4000 Liège

Place St Paul, 9/11
Tél.: 04/221.96.66
Fax : 04/221.96.72
alda.verderame@horval.be

NAMUR/LUXEMBOURG

5000 Namur

Rue Dewez, 28
Tél.: 081/22.33.19
Fax : 081/22.96.51
anne-francoise.posset@horval.be
france.lemaire@skynet.be

6900 Marche-en-Famenne

Rue des Brasseurs, 13
Tél.: 084/31.40.24
Fax : 084/32.18.85
anik.brilot@horval.be
mertens.pat@skynet.be

TOURNAI

7500 Tournai

Rue Dorez, 6
Tél.: 069/89.08.30
Fax : 069/89.08.39
tangui.cornu@fgtb-cashtournai.be

Permanences :

7900 **LEUZE** : Grand Rue 3
(le vendredi de 14h à 16h30)
7800 **ATH** : Grand Place 17 (face à la gare)
uniquement sur rendez-vous
en téléphonant à Xavier au 0494/54.32.02

MOUSCRON

7700 Mouscron

Rue du Val, 3
Tél.: 056/85.33.22 - 85.33.33
Fax : 056/85.33.29
charles.vandecasteele@accg.be

6700 Arlon

Rue des Martyrs, 80
Tél.: 063/22.75.84
Fax : 063/22.60.25
dodumont@skynet.be

VERVIERS

4800 Verviers

Rue de Bruxelles, 19
Tél.: 087/29.24.58
Fax : 087/29.24.65
alex.kinot@accg.be
helene.klarzynski@accg.be

EN VOUS AFFILIANT AUPRES DE NOTRE CENTRALE :

- Vous préservez vos droits.
- Vous concrétisez la solidarité des travailleurs **des secteurs verts**.
- Vous contribuez à un monde social, juste et démocratique.

EN TANT QUE MEMBRE ...

- Vous recevez des **informations et de la documentation** à propos de la législation sociale, des barèmes salariaux, des conventions collectives de travail, ...
- Vous pouvez **faire appel** à nos sections :
 - Pour une application correcte de la législation et des accords sectoriels.
 - Pour une aide juridique.
 - En cas de chômage.
- Vous pouvez faire appel au service chômage de la FGTB, principalement pour un traitement rapide de votre dossier de **chômage ou de prépension**.
- Vous avez droit à une **prime syndicale**, qui rembourse presque intégralement votre cotisation.
- En cas de **grève**, une indemnité vous est octroyée.
- Notre journal bi-mensuel "**Syndicats**" vous est envoyé gratuitement et vous permet d'être au courant de l'actualité sociale.
- Vous recevez **gratuitement** nos **dépliants** et **brochures**.

Consultez régulièrement notre site

www.horval.be pour vous tenir au courant !



Formulaire d'adhésion

Nom et prénom :

.....

Rue et numéro :

.....

.....

Code postal et localité :

.....

Numéro de registre national:

.....

Téléphone :

.....

Entreprise :

.....

Profession / fonction:

.....

souhaite s'affilier à partir du:

affilié précédemment auprès de :

CSC membre depuis le :

CGSLB membre depuis le :

A retourner à :

Centrale Alimentation Horeca Services FGTB
Secrétariat Fédéral
Rue des Alexiens 18
1000 Bruxelles

FGTB Horval
Ensemble, on est plus forts

NOTES

Malgré tous les soins apportés à cette brochure, des erreurs peuvent s'y être glissées. L'éditeur et l'auteur déclinent cependant toute responsabilité.

Cette brochure de vulgarisation traite d'une réglementation souvent très complexe. Dès lors, il est possible qu'un certain nombre de cas spécifiques ne soient pas abordés. En cas de doute, ou pour obtenir des renseignements complémentaires sur les sujets traités, vous pouvez vous adresser à l'une de nos sections régionales.

Aucun droit ne peut être exigé sur base de cette brochure. Pour ce faire, il faut se référer aux textes légaux.

Editeur responsable : A. Detemmerman, 18 rue des Alexiens - 1000 Bruxelles

Edition : Janvier 2008