

Loon- en arbeidsvoorwaarden Groene sectoren



Waarde kameraad,

Met deze brochure willen wij u beter informeren over uw rechten. Op een bondige manier geven wij hierna een overzicht van de belangrijkste bepalingen van toepassing vanaf 1 juli 2011 in de groene sectoren (PC 145 Tuinbouw, PC 145.04 Parken en Tuinen, PC 144 Landbouw, en PC 132 Technische land- en tuinbouwwerken).

Onze vorige brochure dateert van 2008. De recentste wijzigingen zijn het resultaat van de sectorale akkoorden die we op 12 juli 2011 hebben gesloten voor de periode 2011-2012.

Deze vulgariserende brochure behandelt een reglementering die soms zeer complex is. Het is dan ook mogelijk dat een aantal specifieke gevallen niet aan bod komen. Bovendien geven wij in deze brochure enkel de minimumbepalingen weer. In sommige bedrijven werden ondernemingsakkoorden afgesloten, en gelden gunstigere loon- en arbeidsvoorwaarden. In geval van twijfel of voor bijkomende informatie kunt u terecht bij uw syndicaal afgevaardigde of uw gewestelijke ABVV HORVAL-afdeling. De bedragen in deze brochure gelden vanaf 1 juli 2011, tenzij anders vermeld.

Voor wie is deze brochure bedoeld?

Voor iedereen die zich vragen stelt over de sociale reglementering in de groene sectoren.

Voor de syndicaal afgevaardigden, voor de mandatarissen voor Preventie en Bescherming op het Werk en voor de leden van de Ondernemingsraad die, om de belangen van de arbeiders te kunnen verdedigen in het bezit zijn van een gemakkelijk toegankelijke handleiding.

Wenst u meer informatie? Neem contact met ons op!

Bepaalde bedragen die vermeld worden in deze brochure zijn gekoppeld aan de levensduurte of andere wijzigende elementen. Wij kunnen helaas onze brochure niet permanent bijwerken. Volg voor actualisering van uw informatie onze bladzijde in "De Nieuwe Werker", surf naar onze website www.horval.be of raadpleeg voor meer algemene informatie de ABVV webpagina www.abvv.be.

De gewestelijke afdelingen van ABVV HORVAL bevinden zich ook in uw buurt; daar kunt u steeds terecht voor bijkomende inlichtingen, actuele bedragen, deskundig advies en concrete hulp. De nodige contactadressen en telefoonnummers vindt u terug achteraan deze brochure.

Alain DETEMMERMAN
Federaal Secretaris
ABVV-HORVAL

Activiteiten:

bloemen- en sierplantenteelt, boomkwekerijen, fruitteelt, groenteteelt, champignonteelt.

Voor de seizoens- en gelegenheidsarbeiders bestaat er een specifieke reglementering (zie verder nr.7)

1. Functieclassificatie en minimumlonen

1.1. Algemeenheden

- Hieronder worden per deelsector de lonen weergegeven zoals ze van toepassing zijn vanaf 1/1/2011.

Op 1 januari 2012 worden de minimumlonen en de effectieve lonen verhoogd met 0,3%

(met uitzondering van de ondernemingen in de glastuinbouw, waar de verhoging ingaat op 1 juli 2012).

- Minderjarigen worden vergoed op basis van een percentage van het normale loon: 17 jaar = 85 %; 16 jaar/15 jaar = 70 %.
- Indexering: de lonen worden jaarlijks geïndexeerd op 1 januari.

1.2. Bloemen- en sierplantenteelt

»» Functieclassificatie

Categorie 1: werknemers zonder ervaring. Het is bijge-

volg per definitie een tijdelijke categorie. Wie maximum 18 maanden deze functie heeft uitgeoefend en bijgevolg de nodige kennis/ervaring heeft opgedaan zal automatisch overgaan naar de hogere categorie.

Via een inhoudelijke weg die de effectiviteit van de prestaties beoordeelt, kunnen werknemers vroeger overgaan naar categorie 2.

Categorie 2: basisedwerkers met ervaring. Zij beoefenen hun job onder de verantwoordelijkheid van een andere persoon die de eindverantwoordelijkheid draagt. Desalniettemin wordt van hen een zekere zelfstandigheid inzake de uitvoering van het werk verwacht. Zij worden niet geacht om polyvalent inzetbaar te zijn.

Categorie 3: werknemers die zelfstandig technische functies uitoefenen en hiertoe over een zekere polyvalentie inzake plantengroepen en taken moeten beschikken. Zij hebben verantwoordelijkheid over de kwaliteit van de resultaten van hun eigen werk.

Categorie 4: werknemers die zelf leiding geven aan een groep van medewerkers uit de lagere categorieën. Behoren ook tot deze categorie: de werknemers die door de aard van de producten waarmee ze werken (bijvoorbeeld plantenbeschermingsmiddelen) een grote verantwoordelijkheid dragen voor de planten enerzijds en voor hun collega's anderzijds.

Categorie 5: voor bedrijven groter dan 50 werknemers kan via onderhandelingen op bedrijfsvlak bovenop de sectoriële afspraken een extra categorie worden toegevoegd. Het gaat hier om werknemers met de hoogste verantwoordelijkheid. Deze werknemers ontvangen hun order rechtstreeks van de leiding van de onderneming. Ze zijn bovendien eindverantwoordelijk voor de opdrachten

en het product. Dit houdt ook in dat zij leiding moeten geven aan andere werknemers van categorie 3 en categorie 4 (die zelf reeds leiding geven aan een groep van medewerkers uit de lagere categorieën), en de verantwoordelijkheid hiervoor dragen.

Minimum uurlonen (bruto)

Categorie	Basis	5 jaar	10 jaar	15 jaar	20 jaar	25 jaar	30 jaar
1	9,53	9,58	9,63	9,67	9,72	9,77	9,82
2	9,76	9,81	9,86	9,91	9,96	10,00	10,05
3	9,91	9,96	10,01	10,06	10,11	10,16	10,21
4	10,40	10,45	10,50	10,56	10,61	10,66	10,71
5	10,87	10,93	10,98	11,03	11,09	11,14	11,20

1.3. Boom- en bosboomkwekerijen

»» Functieclassificatie

Geschoolden: de houders van het eindexamen van het lager middelbaar tuinbouwonderwijs (A3), die ten minste drie jaar praktijk hebben in een boomkwekerijbedrijf, zelfs indien zij de leeftijd van 21 jaar niet hebben bereikt; houders van het diploma van tuinbouwtechnicus, afgeleverd door een inrichting van het hoger middelbaar tuinbouwonderwijs (A2), die ten minste één jaar praktijk hebben in een boomkwekerijbedrijf, zelfs indien zij de leeftijd van 21 jaar niet hebben bereikt; zij die alle beroepswerkzaamheden kennen en op bevel van de werkgever of van zijn vertegenwoordiger werken kunnen uitvoeren zoals: percelen afleggen, planten, enten, oculeren, gewoon snoeien en vormsnoeien, opbinden; zij die een algemene kennis hebben van de handelsnaam

van de sierplanten gekweekt in de onderneming en bestellingen op order van de werkgever kunnen uitvoeren en inpakken; zij die in de fruitboomkwekerij de periode van rijpheid van de hoofdvariëteiten normaal geteeld op de onderneming kennen; zij die de bijzondere ziekten en voornaamste insecten kennen en ze kunnen bestrijden; de houders van het brevet afgeleverd na voleinding van een leerovereenkomst en die tenminste drie jaar praktijk hebben in een boomkwekerijbedrijf.

Half geschoolden: zij die ten minste de helft van de opgesomde verrichtingen van de geschoolden na technische voorlichting met voldoende vlugheid en degelijkheid, zelfstandig kunnen uitvoeren; autovoerders niet-mecanici en paardengeleiders.

Ongeschoolden

Minimum urenlonen (bruto)

Boomkwekerijen

	Basis	5 jaar	10 jaar	15 jaar	20 jaar	25 jaar	30 jaar
Ongeschoolden	10,75	10,80	10,86	10,91	10,97	11,019	11,07
Geoefenden	11,23	11,29	11,34	11,40	11,45	11,51	11,57
Geschoolden	11,50	11,56	11,62	11,67	11,73	11,79	11,85

Bosboomkwekerijen

	Basis	5 jaar	10 jaar	15 jaar	20 jaar	25 jaar	30 jaar
Ongeschoolden	10,67	10,72	10,78	10,83	10,88	10,94	10,99
Geoefenden	11,13	11,19	11,24	11,30	11,35	11,41	11,46
Geschoolden	11,44	11,50	11,55	11,61	11,67	11,73	11,78

1.4. Fruitteelt

»» Functieclassificatie

Geschoolden: houders van een diploma A3 met minstens drie jaar praktijk en die tenminste 20 jaar oud zijn; werklieden en werksters die door de nodige ervaring bekwaam zijn in afwezigheid van de werkgever de volgende werken uit te voeren: aanleggen van een aanplanting, entmethoden, kennis hebben van insecten en ziekten in de fruitteelt en hun bestrijdingsmiddelen, gewoon onderhoud en herstellen van mechanische en handwerktuigen voor zo ver het geen werk van een mecanicien betreft, onderhoud van koelinrichtingen, de leiding nemen van de pluk, sorteer- en verpakkingsgroepen; houders van het brevet afgeleverd na voleinding van een leerovereenkomst en die tenminste drie jaar praktijk hebben in een fruitteeltbedrijf.

Geoefenden: houders van een diploma A3 die niet voldoen aan de vereisten gesteld onder cat. I.; de werklieden en werksters met vijf jaar praktijk, kunnende: zelfstandig tractor en bijhorende machines besturen, sproeistoffen bereiden en deze sproeien volgens voorschrift, alle werken van sortering en conditionering van het fruit, alsook het werk in de koelinrichting en uitvoeren, bomen snoeien en leiden.

Ongeschoolden: arbeiders en arbeidsters die volgende werken kunnen uitvoeren: plukken op ladders, grondbewerking met de handwerktuigen, behandelen van kisten, opbinden en fruit dunnen op ladders, verzorgen van stamwonden, opruimen van snoeihout, alle overige functies.

Minimum uurlonen (bruto)

Algemeen:

	Basis	5 jaar	10 jaar	15 jaar	20 jaar	25 jaar	30 jaar
Ongeschoolden	9,17	9,22	9,26	9,308	9,35	9,40	9,45
Geoefenden	9,86	9,91	9,96	10,01	10,06	10,11	10,16
Geschoolden	10,64	10,69	10,75	10,80	10,85	10,91	10,96

In de ondernemingen die enkel de activiteit sortering voor derden uitoefenen:

	Basis	5 jaar	10 jaar	15 jaar	20 jaar	25 jaar	30 jaar
Ongeschoolden	9,11	9,16	9,20	9,25	9,29	9,34	9,38
Geoefenden	9,78	9,83	9,88	9,93	9,98	10,02	10,07
Geschoolden	10,56	10,61	10,67	10,72	10,77	10,82	10,88

1.5. Groenteteelt

(witloof, glastuinbouw, groenten open lucht)

»» Functieclassificatie

Geschoolden: arbeiders en arbeidsters die zelfstandig, zonder instructies de bedrijfsleider op teelttechnisch vlak kunnen vervangen.

Geoefenden: na 3 jaar ervaring in dezelfde teelt en met kennis van minstens de helft van de taken van de geschoolde, onder meer een basiskennis van klimatisatie en gewasbescherming.

Ongeschoolden: minimale of geen beroepservaring.

Minimum uurlonen (bruto)

	Basis	5 jaar	10 jaar	15 jaar	20 jaar	25 jaar	30 jaar
Ongeschoolden	8,87	8,91	8,96	9,00	9,05	9,09	9,14
Geoefenden	9,34	9,39	9,43	9,48	9,53	9,57	9,62
Geschoolden	9,78	9,83	9,88	9,93	9,98	10,02	10,07

1.6. Champignonteelt

»» Functieclassificatie

Categorie 1: de werknemers die basiswerkzaamheden kunnen uitvoeren en die geen ervaring hebben in de champignonsector. Na afloop van deze opleidingsperiode gedurende 6 maanden gaan deze werknemers over naar categorie 2.

Categorie 2: de werknemers die instaan voor de volgende werkzaamheden of die de volgende hoedanigheid hebben: plukmedewerkers, werkvoorbereiders, inpakkers, kantine-medewerkers, fustmedewerkers, afwegers, poetspersoneel tijdens de teelt,...

Categorie 3: de werknemers van wie tot de essentie van hun takenpakket behoort om leiding te geven aan een groep van medewerkers - werknemers die behoren tot categorie 1 en/of 2. Deze werknemers kunnen tevens instaan voor kwaliteitscontrole van het geplukte product, voor de afweging en voor de praktische werkorganisatie. In functie hiervan kunnen zij instructies geven aan medewerkers van categorie 1 en 2 aangaande plukwijze, de kwaliteit, de werkplanning en -organisatie.

Commentaar: in de ondernemingen met 50 en meer werknemers kan de werknemer die instaat voor het afwegen

en het uitvoeren van een controle op de kwaliteit van het product tot categorie 3 behoren volgens de modaliteiten die in dit verband op ondernemingsvlak werden afgesproken.

Categorie 4: de werknemers die beschikken over een technische kennis (elektriciteit, klimaatregeling, mechanica,...) en die tewerkgesteld zijn aan o.m. de volgende werken: grote schoonmaak tussen de teelten, meehelpen bij de uitvoering van de teelt, voertuigen (of heftrucks) besturen, machines die voor teelt nodig zijn besturen, onderhoud van machines en installaties, uitvoeren van herstellingen.

Categorie 5: in de ondernemingen met 50 en meer werknemers kan via onderhandelingen op ondernemingsvlak voorzien worden in een vijfde categorie van werknemers. De drempel van 50 werknemers wordt berekend zoals voor wat betreft de organisatie van de sociale verkiezingen. Tot deze categorie behoren de werknemers met de hoogste verantwoordelijkheid onder de productiechef en ontvangen er hun orders rechtstreeks van. Zij geven leiding aan andere werknemers en dragen hiervoor de verantwoordelijkheid.

Minimum uurlonen (bruto)

categorie	Basis	5 jaar	10 jaar	15 jaar	20 jaar	25 jaar	30 jaar
1	8,60	8,64	8,69	8,73	8,77	8,82	8,86
2	8,71	8,75	8,80	8,84	8,88	8,93	8,97
3	9,19	9,24	9,28	9,33	9,37	9,42	9,47
4	9,77	9,82	9,87	9,92	9,97	10,02	10,06
5	12,56	12,62	12,69	12,75	12,81	12,87	12,94

2. Ecocheques

Sinds 2009 hebben de werknemers recht op ecocheques, voor een maximumbedrag van 250 € netto per jaar.

Op ondernemingsvlak kunnen de ecocheques worden omgezet in een ander evenwaardig voordeel (maaltijdcheques, cadeaucheque,..), vóór 15 oktober.

Berekening: een voltijdse werknemer die gedurende de volledige referteperiode (van 1 december tot 30 november) heeft gewerkt, ontvangt 250 €. Werknemers die niet gedurende de hele referteperiode werkten, hebben per volledig gewerkte maand recht op 1/12^{de} van 250 €. Voor deeltijdse werknemers wordt het bedrag van de ecocheques als volgt berekend: 1/260^{ste} van 250 € per gewerkte dag (1/312^{de} in de zesdagenweek). Wettelijke vakantiedagen, inhaalrustdagen, tijdelijke werkloosheid,.. worden gelijkgesteld met effectief gepresteerde dagen.

De ecocheques moeten ten laatste eind december van elk jaar worden afgeleverd.

3. Sectoraal pensioenfonds

Sinds 2008 wordt in een aanvullend pensioenplan voorzien (enkel voor de reguliere werknemers, niet voor seizoenarbeiders). Om van dit recht te genieten, moet de werknemer kunnen aantonen dat hij 132 dagen heeft gewerkt. **De werkgevers storten voor dit aanvullend pensioen een bijdrage van 1,4% (vanaf 01/01/2012)¹, samen met de andere socialezekerheidsbijdragen.** Het aanvullend pensioenplan wordt paritair beheerd door de vertegenwoor-

(1) Tot 31/12/2011 bedraagt het door de werkgever gestorte percentage 1%.

digers van de werkgevers en werknemers binnen het Fonds voor Bestaanszekerheid "Tweede Pijler". Naast het Fonds Tweede Pijler is het Solidariteitsfonds in het leven geroepen, dat de storting voorziet van premies onder bepaalde voorwaarden in geval van overlijden, ziekte of faillissement.

De premies die de werkgevers voor het aanvullend pensioen storten, komen op een individuele rekening per werknemer terecht, zoals voorzien in de wet. Wanneer u de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt en u het bijeen-gepaarde pensioengeld ontvangt, wordt u hierop tegen een verminderd percentage belast.

U krijgt elk jaar een overzicht van de premies die uw werkgever tijdens het afgelopen jaar heeft gestort, zodat u de evolutie van het kapitaal kan opvolgen dat u op de leeftijd van 65 jaar zal ontvangen.

Indien u de sector verlaat, blijft u de begunstigde van de premies die op uw naam zijn gestort.

NB: hebben geen recht op de eindejaarspremie de werknemers die in de loop van de referteperiode zelf ontslag nemen (met uitzondering van de werknemers met 10 jaar anciënniteit in de sector, die het recht op de eindejaarspremie blijven houden) of die worden ontslagen om dringende reden.

Om recht te hebben op een **syndicale premie** moet de werknemer lid zijn van ABVV HORVAL.

De syndicale premie bedraagt 135 € voor een volledige tewerkstelling (11,25 € per maand).

Het Sociaal Fonds verzendt een attest eindejaarspremie samen met een attest syndicale premie aan elke werknemer in de loop van de maand december. Controleer steeds de juistheid van de gegevens (vermelding van het bankrekeningnummer) om een correcte uitbetaling te bekomen. Het attest eindejaarspremie dient u terug te sturen naar het Sociaal Fonds. Het attest syndicale premie moet u binnenbrengen bij uw gewestelijke afdeling van ABVV HORVAL.

4. Premies en vergoedingen

4.1. Eindejaarspremie en syndicale premie

De **eindejaarspremie** wordt berekend op het brutoloon dat de werknemer verdiend heeft in het refertejahr (van 1 juli t/m 30 juni):

- 8,33 % van het brutoloon voor de boomkwekerij;
- 7,55 % van het brutoloon voor de groententeelt, de fruitteelt en de champignonenteelt;
- 6,25 % van het brutoloon voor de bloementeelt (bijkomend vakantiegeld).

4.2. Bestaanszekerheid

4.2.1. Vergoeding bij langdurige ziekte

- Vanaf 5 jaar dienst in de sector, na 4 maanden ononderbroken ziekte.

Anciënniteit in de sector	Maximale periode	Bedrag per dag (zes dagen per week)
5 - 10 jaar	13 weken	5 €
10 jaar - 20 jaar	26 weken	7 €
20 jaar of meer	34 weken	9 €

4.2.2. Vergoeding bij werkloosheid

Algemeen - economische werkloosheid

- Voorwaarde: minimum 10 jaar anciënniteit in de onderneming;
- Bedrag: 5 € per dag (maximum 40 dagen per kalenderjaar).

Groenteteelt - tijdelijke werkloosheid

- Voorwaarden: minimum 6 maanden anciënniteit in de sector; geen afwezigheid zonder geldige reden gedurende de 30 voorafgaande dagen; recht hebben op werkloosheidsuitkeringen.
- Bedrag: 2,97 € per dag (maximum 40 dagen per kalenderjaar).

Fruitteelt - tijdelijke werkloosheid

- Voorwaarden: minstens 3 maanden anciënniteit in de sector; recht hebben op werkloosheidsuitkeringen.
- Bedrag: 1,98 € per dag (onbeperkt aantal dagen).

Boomkwekerijen - tijdelijke werkloosheid

- Voorwaarden: minstens 3 maanden anciënniteit in de sector; recht hebben op werkloosheidsuitkeringen.
- Bedrag: 2,48 € per dag (onbeperkt aantal dagen).

Fruitteelt en boomkwekerijen - ontslag

Een ontslagen werknemer met minimum 1 jaar anciënniteit heeft recht op de volgende vergoeding:

Anciënniteit	Periode gedekt na ontslag	Bedrag per dag
Tussen 1 en 2 jaar	2 weken	Fruitteelt: 1,98 € Boomkwekerijen: 2,48 €
Tussen 2 en 5 jaar	3 weken	
Tussen 5 en 10 jaar	4 weken	
Tussen 10 en 20 jaar	5 weken	
Meer dan 20 jaar	7 weken	

De werknemer verliest het recht op de vergoeding wanneer hij een arbeidsovereenkomst afsluit met een werkgever van een andere sector, of bij ontslag om dringende redenen.

4.3. Vervoerskosten

Openbaar vervoer	Volledige terugbetaling (100%) van de prijs van het abonnement.
Fietsvergoeding	0,21 € per kilometer vanaf 1/1/2012 ²
Andere vervoermiddelen (min. 5 km)	Vanaf 1/1/2012: 65% van de effectieve prijs van een treinkaart zoals die sedert 1 februari 2011 geldt ³
Carpooling (minimum 3 werknemers)	Volledige terugbetaling (100%) van de prijs van het abonnement NMBS.

4.4. Arbeidskledij

De werkgever is verplicht om werkkledij te leveren.

De werknemer die zelf zijn werkkledij onderhoudt heeft recht op de volgende vergoeding:

(2) Momenteel bedraagt de vergoeding 0,15 €/km.

(3) Momenteel bedraagt de tussenkomst van de werkgever 60%.

	Bedrag per week voor het onderhoud
Bloementeel, groenteteelt, champignonteelt	2,70 €
Boom- en bosboomkwekerijen	3,45 €
Fruiteelt	3,25 €

4.5. Nachtarbeid

Voor de bloementeel wordt een toeslag van 15% op het uurloon toegekend voor nachtarbeid.

5. Arbeidsvoorwaarden

5.1. Arbeidsduur

Algemeenheden

De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur bedraagt 38 uur op jaarbasis (ofwel 40 uur/week met 12 onbetaalde compensatiedagen; ofwel 39 uur/week met 6 onbetaalde compensatiedagen; ofwel effectief 38 uur/week zonder compensatiedagen).

Flexibiliteit: de gemiddelde arbeidsduur bedraagt 38 uur/week (op jaarbasis); referteperiode: van 1 oktober t/m 30 september (voor de groenten-, fruit- en champignonteelt: van 1 april t/m 31 maart);

Uiterste grenzen: 11uur/dag - 50 uur/week - 65 uren t.o.v. het gemiddelde. Alle flexibele uurroosters moeten in het arbeidsreglement zijn opgenomen.

Deeltijdse arbeid

De variabele uurroosters in de ondernemingen met minder dan 20 werknemers moeten minstens 48 uur op voorhand worden bekendgemaakt (in de champignonteelt geldt er een aparte reglementering).

5.2. Tijdskrediet: maximum duur: 5 jaar.

5.3. Bruggpensioen: mogelijk vanaf 58 jaar conform CAO 17. Voor andere randvoorwaarden (aanvullende vergoeding verhoogd tot 75% voor werknemers met een loopbaan van 40 jaar; terugkeermogelijkheid indien men niet in aanmerking komt voor bruggpensioen), gelieve contact te nemen met uw gewestelijke afdeling.

5.4. Opzeggingstermijnen

Op 1/7/2011 gelden volgende opzeggingstermijnen:

Anciënniteit in de onderneming	Opzeg gegeven door de werkgever (aantal kalenderdagen)	Opzeg gegeven door de arbeider (aantal kalenderdagen)
Minder dan 6 maanden	28	14
6 maanden - 5 jaar	35	
5 jaar - 10 jaar	42	
10 jaar - 15 jaar	56	
15 jaar - 20 jaar	84	28
Vanaf 20 jaar	112	

Vanaf 1 januari 2012 wordt het iets ingewikkelder. Wanneer het ontslag uitgaat van de arbeider verandert er niets, de opzeggingstermijn blijft 14 dagen (indien minder dan 20 jaar anciënniteit) of 28 dagen (indien meer dan 20 jaar anciënniteit).

Wanneer het ontslag uitgaat van de werkgever, moeten we een onderscheid maken tussen 'oude' contracten (in dienst vóór 1 januari 2012) en 'nieuwe' contracten (in dienst vanaf 1 januari 2012).

Vanaf 1/1/2012 gelden dan volgende opzeggingstermijnen (bij ontslag door de werkgever):

Anciënniteit in de onderneming	In dienst vóór 1/1/2012	In dienst vanaf 1/1/2012
Minder dan 6 maanden	28	28
6 maanden - 5 jaar	40	40
5 jaar - 10 jaar	42	48
10 jaar - 15 jaar	56	64
15 jaar - 20 jaar	84	97
Vanaf 20 jaar	112	129

NB: Uitzondering i.g.v. brugpensioen (ontslag door de werkgever): minder dan 20 jaar anciënniteit: 28 dagen; vanaf 20 jaar anciënniteit: 56 dagen.

6. Vormingen

6.1. Sectoraal vormingscentrum

Alle opleidingen die het sectoraal vormingscentrum aanbiedt, zijn gratis. De opleidingen vinden tijdens de werkuren plaats. De werknemer wordt gewoon uitbetaald zoals anders (de opleidingsuren krijgt de werkgever terugbetaald via het betaald educatief verlof, ofwel rechtstreeks via het vormingscentrum).

Meer info:

Vlaanderen: <http://www.eduplus.be> - tel. 09/245.28.40.

Wallonië: <http://www.secteursverts.be> - tel. 068/25.11.78.

6.2. Industriële leerlingen

Het industrieel leercontract is er voor jongeren van 15 tot 21 jaar. Het gaat om de combinatie van een gespecialiseerde opleiding in één van de Centra voor Deeltijds

Onderwijs en een deeltijds contract in een onderneming. De leerling ontvangt van de werkgever een maandelijkse leervergoeding (15 en 16 jaar: 505,24 €; 17 jaar: 548,55 €; 18 jaar: 591,85 €; 19 jaar: 635,16 €; 20 jaar: 678,46 €; 21 jaar: 721,77 €)⁴.

7. Seizoens- en gelegenheidsarbeiders

7.1. Maximum aantal toegelaten werkdagen per jaar: 65 dagen (witloofteelt: uitbreiding tot 100 werkdagen mogelijk onder voorwaarden).

7.2. Minimumuurlonen (bruto)⁵

- bloemen- en sierplanten: 8,60 €
- boomkwekerijen: 9,63 €
- bosboomkwekerijen: 9,56 €
- fruitteelt: 7,84 €
- groententeelt: 7,84 €
- champignonenteelt: 8,60 €

Voor de minderjarigen (minder dan 18 jaar): gelieve uw gewestelijke afdeling te contacteren.

Op 1 januari 2012 gebeurt een dubbele verhoging van het uurloon van de seizoenarbeiders (voor de ondernemingen in de glastuinbouw gaan deze verhogingen in op 1 juli 2012):

- +0,10 €
- +0,3 %

(4) Bedragen vanaf 1/5/2011.

(5) Bedragen vanaf 1/1/2011.

7.3. Premies en vergoedingen

Eindejaarspremie

- Voorwaarde: minstens 50 dagen gewerkt hebben in de referentieperiode (van 1 januari tot 31 december).
- Bedrag: 190 € (uitbetaling in de maand april).

Syndicale premie

- Voorwaarde: de werknemer die recht heeft op een eindejaarspremie heeft ook recht op een syndicale premie.
- Bedrag: 23 € (uitbetaling in de maand april).

Betalingsmodaliteiten

Het Sociaal Fonds verzendt een attest eindejaarspremie samen met een attest syndicale premie aan elke werknemer in de loop van de maand mei. Controleer steeds de juistheid van de gegevens (vermelding van het bankrekeningnummer) om een correcte uitbetaling te bekomen. Het attest eindejaarspremie dient u terug te sturen naar het Sociaal Fonds. Het attest syndicale premie moet u binnenbrengen bij uw gewestelijke afdeling van ABVV HORVAL.

Getrouwheidspremie

- Voorwaarde: minstens 30 dagen als seizoenarbeider hebben gewerkt in de loop van het kalenderjaar.
- Bedrag: 0,50 € per gewerkte dag.

Parken en tuinen (PC 145.04)

Activiteit:

inplanten en onderhoud van parken en tuinen en militaire kerkhoven.

1. Functieclassificatie en minimumlonen

1.1. Algemeenheden

- Hieronder worden de bruto uurlonen weergegeven zoals ze van toepassing zijn vanaf 1/1/2011.

Op 1 januari 2012 worden de minimumlonen en de effectieve lonen verhoogd met 0,3%.

- Minderjarigen worden vergoed op basis van een percentage van het normale loon: 17 jaar = 85 %; 16 jaar/15 jaar = 70 %.
- Indexering: de lonen worden jaarlijks geïndexeerd op 1 januari.

1.2. Functieclassificatie

Vanaf 1 juli 2011 geldt volgende functieclassificatie:

Categorie 1: Tot deze categorie behoren de werknemers zonder ervaring en zonder opleiding in de groensector, en die niet zelfstandig kunnen werken, in starten. Wie maximum 18 maanden deze functie heeft uitgeoefend, gaat over naar categorie 2.

Categorie 2: Tot deze categorie behoren de basiswerknemers met ervaring. Zij beoefenen hun job onder de verantwoordelijkheid van een andere persoon die de eindverantwoordelijkheid draagt. Desalniettemin wordt van hen een zekere zelfstandigheid inzake de uitvoering van het werk verwacht. Zij worden niet geacht polyvalent inzetbaar te zijn.

Categorie 3: Hiertoe behoren de werknemers die zelfstandig alle technische functies uitoefenen en hiertoe over een zekere polyvalentie inzake taken [cfr. grondwerkzaamheden (bewerkingen, bemestingen, chemische en/of mechanische onkruidbeheersing, ...), beplantingswerkzaamheden (snoeien, maaien, aanplanten, zaaien, aanbinden, gewasbescherming,...), constructiewerkzaamheden (bestratingen, tuinmuurtjes en -trappen, afsluitingen, ...), ...] moeten beschikken.

Categorie 4: Tot deze categorie behoren de werknemers die zelfstandig alle technische functies uitoefenen en hiertoe over een zekere polyvalentie inzake taken [cfr. grondwerkzaamheden (bewerkingen, bemestingen, chemische en/of mechanische onkruidbeheersing, ...), beplantingswerkzaamheden (snoeien, maaien, aanplanten, zaaien, aanbinden, gewasbescherming, ...), constructiewerkzaamheden (bestratingen, tuinmuurtjes en -trappen, afsluitingen, ...), ...] moeten beschikken. Zij geven bovendien zelf leiding aan één of meerdere medewerkers uit de lagere categorieën, en hebben verantwoordelijkheid over de kwaliteit van de resultaten van hun eigen werk en dat van hun medewerkers waaraan zij leiding geven. Behoren ook tot deze categorie:

a) de werknemers uit de categorie 3 die in hoofdzaak onderhoudswerkzaamheden verrichten langs wegen aangeduid met de verkeerstekens F5 en F9 en langs

wegen met twee of meer baanvakken, gescheiden door een bezaaide of beplante middenberm;

b) de werknemers uit de categorie 3 die regelmatig of in hoofdzaak boomverzorgingswerkzaamheden verrichten;

c) de werknemers die regelmatig of in hoofdzaak gevaarlijke machines besturen of bedienen [cfr. graafmachine, klepelmaaier, hoogwerker, ...].

Categorie 5: Tot deze categorie behoren de werknemers die leiding moeten geven aan werknemers van de categorie 4. Zij hebben verantwoordelijkheid over de kwaliteit van de resultaten van hun eigen werk en dat van hun medewerkers waaraan zij leiding geven. Behoren ook tot deze categorie:

a) de werknemers uit de categorie 3 die tenminste 10 jaar ervaring hebben in één of meerdere ondernemingen voor het inplanten en onderhouden van parken en tuinen;

b) de werknemers uit de categorie 4 die tenminste 5 jaar ervaring hebben in één of meerdere ondernemingen voor het inplanten en onderhouden van parken en tuinen.

1.3. Minimum uurlonen (bruto)

Algemeen barema

Categorie	Basis	5 jaar	10 jaar	15 jaar	20 jaar
1	11,24	11,30	11,35	11,41	11,46
2	11,58	11,64	11,70	11,75	11,81
3	12,31	12,37	12,43	12,49	12,56
4	12,60	12,66	12,73	12,79	12,85
5	13,27	13,34	13,40	13,47	13,54

Ondernemingen met minder dan 10 werknemers die vóór 01.10.1999 geopteerd hebben voor de effectieve 38-urenweek

Categorie	Basis	5 jaar	10 jaar	15 jaar	20 jaar
1	10,98	11,03 €	11,09 €	11,14 €	11,20 €
2	11,32	11,38 €	11,43 €	11,49 €	11,55 €
3	12,01	12,07 €	12,13 €	12,19 €	12,25 €
4	12,31	12,37 €	12,43 €	12,49 €	12,56 €
5	12,96	13,02 €	13,09 €	13,15 €	13,22 €

2. Ecocheques

Sinds 2009 hebben de werknemers recht op ecocheques, voor een maximumbedrag van 250 € netto per jaar.

Op ondernemingsvlak kunnen de ecocheques worden omgezet in een ander evenwaardig voordeel (maaltijdcheques, cadeaucheque,..), vóór 15 oktober.

Berekening: een voltijdse werknemer die gedurende de volledige referteperiode (van 1 december tot 30 november) heeft gewerkt, ontvangt 250 €. Werknemers die niet gedurende de hele referteperiode werkten, hebben per volledig gewerkte maand recht op 1/12^{de} van 250 €. Voor deeltijdse werknemers wordt het bedrag van de ecocheques als volgt berekend: 1/260^{ste} van 250 € per gewerkte dag (1/312^{de} in de zesdaagse week).

Wettelijke vakantiedagen, inhaalrustdagen, tijdelijke werkloosheid,.. worden gelijkgesteld met effectief gepresteerde dagen.

De ecocheques moeten ten laatste eind december van elk jaar worden afgeleverd.

3. Sectoraal pensioenfonds

Sinds 2008 wordt in een aanvullend pensioenplan voorzien (enkel voor de reguliere werknemers, niet voor seizoenarbeiders). Om van dit recht te genieten, moet de werknemer kunnen aantonen dat hij 132 dagen heeft gewerkt. **De werkgevers storten voor dit aanvullend pensioen een bijdrage van 1,4% (vanaf 01/01/2012)⁶**, samen met de andere socialezekerheidsbijdragen. Het aanvullend pensioenplan wordt paritair beheerd door de vertegenwoordigers van de werkgevers en werknemers binnen het Fonds voor Bestaanszekerheid "Tweede Pijler". Naast het Fonds Tweede Pijler is het Solidariteitsfonds in het leven geroepen, dat de storting voorziet van premies onder bepaalde voorwaarden in geval van overlijden, ziekte of faillissement.

De premies die de werkgevers voor het aanvullend pensioen storten, komen op een individuele rekening per werknemer terecht, zoals voorzien in de wet. Wanneer u de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt en u het bijeenbespaarde pensioengeld ontvangt, wordt u hierop tegen een verminderd percentage belast.

U krijgt elk jaar een overzicht van de premies die uw werkgever tijdens het afgelopen jaar heeft gestort, zodat u de evolutie van het kapitaal kan opvolgen dat u op de leeftijd van 65 jaar zal ontvangen.

Indien u de sector verlaat, blijft u de begunstigde van de premies die op uw naam zijn gestort.

(6) Tot 31/12/2011 bedraagt het door de werkgever gestorte percentage 1%.

4. Premies

4.1. Eindejaarspremie (getrouwheidspremie)

Om recht te hebben op een eindejaarspremie, moet de werknemer ten minste 6 maanden anciënniteit hebben in de sector binnen de referteperiode (van 1 juli t/m 30 juni). De werknemer die geen 6 maanden anciënniteit heeft maar blijft werken in de onderneming en de 6 maanden anciënniteit later bereikt, heeft ook recht op een eindejaarspremie.

De eindejaarspremie wordt berekend op het loon dat de werknemer verdient heeft in de sector in de referteperiode (van 1 juli t/m 30 juni).

Opeenvolgende jaren dienst in de sector	Percentage van het bruto loon
Van 6 maanden tot 5 jaar	6%
Van 5 jaar tot 15 jaar	7%
Meer dan 15 jaar	8,5%

Het Sociaal Fonds verzendt een attest aan elke werknemer in de loop van de maand december. Na controle van de gegevens (vermelding van uw bankrekeningnummer), moet U dit attest binnenbrengen bij uw gewestelijke afdeling van ABVV HORVAL, die voor de betaling zal zorgen.

4.2. Syndicale premie

Om recht te hebben op de syndicale premie moet de werknemer lid zijn van ABVV HORVAL. De syndicale premie bedraagt 135 € voor een volledige tewerkstelling in de referteperiode van 1 juli t/m 30 juni (11,25 € per maand).

Het Sociaal Fonds verzendt een attest aan elke werknemer in de loop van de maand december. Na controle van de gegevens (vermelding van uw bankrekeningnummer), moet U dit attest binnenbrengen bij uw gewestelijke afdeling van ABVV HORVAL, die voor de betaling zal zorgen.

4.3. Bestaanszekerheid

Vergoeding bij langdurige ziekte

De werknemer met minimum 5 jaar dienst in de sector heeft recht op een vergoeding na 4 maanden ononderbroken ziekte.

Anciënniteit in de sector	Maximale periode (zes dagen per week)	Bedrag per dag
5 tot 10 jaar	13 weken	4,96 €
10 jaar of meer	26 weken	

Deze vergoeding wordt betaald door de werkgever op de tijdstippen waarop het loon normaal wordt betaald in de onderneming.

Gedeeltelijke werkloosheid bij slecht weer

De werknemers met minimum 6 maanden dienst hebben recht op een aanvullende werkloosheidsvergoeding bij gedeeltelijke werkloosheid wegens slecht weer.

Bedrag: 6,20 € per dag (maximum 40 dagen per kalenderjaar). Deze vergoeding wordt uitbetaald door het Sociaal Fonds.

4.4. Vervoerskosten

Openbaar vervoer	Volledige terugbetaling (100%) van de prijs van het abonnement.
Fietsvergoeding	0,21 € per kilometer vanaf 1/1/2012 ⁷
Andere vervoermiddelen (min. 5 km)	Vanaf 1/1/2012: 65% van de effectieve prijs van een treinkaart zoals die sedert 1 februari 2011 geldt ⁸
Carpooling (minimum 3 werknemers)	Volledige terugbetaling (100%) van de prijs van het abonnement NMBS.

4.5. Werkkledij

De werkgever is verplicht om werkkledij te leveren.

De werknemer die zelf zijn werkkledij onderhoudt, heeft recht op een vergoeding van 2,71 € per week (of 0,54 € per dag).

4.6. Nachtarbeid

Alle gepresteerde uren tussen 20u en 6u: toeslag van 25% van het uurloon.

4.7. Vergoedingen bij werken op verplaatsing

- Mobiliteitsvergoeding: 0,0538 €/km (voor elke km heen en terug). Voor de werven of werken die op een afstand van meer dan 45 km gelegen zijn van de zetel van de onderneming, zal de mobiliteitsvergoeding die aan de chauffeur wordt toegekend, verhoogd worden met 20%.
- Maaltijdvergoeding: 2,50 € per dag;
- Verblijfskosten en scheidingsvergoeding: huisvesting: 19,91 € per dag; eetmalen: 10,13 € per dag; scheidingsvergoeding: 6,20 € per dag.

(7) Momenteel bedraagt de vergoeding 0,15 €/km.

(8) Momenteel bedraagt de tussenkomst van de werkgever 60%.

5. Arbeidsvoorwaarden

5.1. Arbeidsduur

Algemeenheden

De gemiddelde arbeidsduur bedraagt 38 u/week (ofwel 39 u/week met 6 betaalde compensatiedagen, ofwel effectief 38 u/week zonder compensatiedagen).

Flexibiliteit: De gemiddelde arbeidsduur bedraagt 38 uur/week (op jaarbasis); referteperiode: van 1 oktober t/m 30 september; uiterste grenzen: 11 uur/dag - 50 uur/week - 65 overuren t.o.v. het gemiddelde. Alle flexibele uurroosters moeten in het arbeidsreglement zijn opgenomen.

Deeltijdse arbeid

Variabele uurroosters in de ondernemingen met minder dan 20 werknemers: de uurroosters moeten minstens 48 uur op voorhand worden bekendgemaakt.

Nachtarbeid

Nachtarbeid kan pas worden ingevoerd wanneer hierover een collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten op het niveau van de onderneming.

Carenczdag

Werknemers met 15 jaar dienst in de onderneming hebben recht op de betaling van één carenczdag per kalenderjaar.

Tijdskrediet

Het recht op voltijds tijdskrediet werd uitgebreid tot 5 jaar.

Brugpensioen

Brugpensioen is mogelijk vanaf 58 jaar, conform CAO 17.

Voor andere randvoorwaarden (aanvullende vergoeding verhoogd tot 75% voor werknemers met een loopbaan van 40 jaar; terugkeermogelijkheid indien de betrokken werknemer niet in aanmerking komt voor brugpensioen) gelieve contact op te nemen met uw gewestelijke afdeling.

Opzeggingstermijnen

Op 1/7/2011 gelden volgende opzeggingstermijnen:

Anciënniteit in de onderneming	Opzeg gegeven door de werkgever (aantal kalenderdagen)	Opzeg gegeven door de arbeider (aantal kalenderdagen)
Minder dan 6 maanden	28	14
6 maanden - 5 jaar	35	
5 jaar - 10 jaar	42	
10 jaar - 15 jaar	56	
15 jaar - 20 jaar	84	
Vanaf 20 jaar	112	28

Vanaf 1 januari 2012 wordt het iets ingewikkelder. Wanneer het ontslag uitgaat van de arbeider verandert er niets, de opzeggingstermijn blijft 14 dagen (indien minder dan 20 jaar anciënniteit) of 28 dagen (indien meer dan 20 jaar anciënniteit).

Wanneer het ontslag uitgaat van de werkgever, moeten we een onderscheid maken tussen 'oude' contracten (in dienst vóór 1 januari 2012) en 'nieuwe' contracten (in dienst vanaf 1 januari 2012).

Vanaf 1/1/2012 gelden dan volgende opzeggingstermijnen (bij ontslag door de werkgever):

Anciënniteit in de onderneming	In dienst vóór 1/1/2012	In dienst vanaf 1/1/2012
Minder dan 6 maanden	28	28
6 maanden - 5 jaar	40	40
5 jaar - 10 jaar	42	48
10 jaar - 15 jaar	56	64
15 jaar - 20 jaar	84	97
Vanaf 20 jaar	112	129

NB: Uitzondering i.g.v. brugpensioen (ontslag door de werkgever): minder dan 20 jaar anciënniteit: 28 dagen; vanaf 20 jaar anciënniteit: 56 dagen.

6. Vormingen

6.1. Sectoraal vormingscentrum

Alle opleidingen die het sectoraal vormingscentrum aanbiedt, zijn gratis. De opleidingen vinden tijdens de werkuren plaats. De werknemer wordt gewoon uitbetaald zoals anders (de opleidingsuren krijgt de werkgever terugbetaald via het betaald educatief verlof, ofwel rechtstreeks via het vormingscentrum).

Meer info:

Vlaanderen: <http://www.eduplus.be> - tel. 09/245.28.40.

Wallonië: <http://www.secteursverts.be> - tel. 068/25.11.78.

6.2. Industriële leerlingen

Het industrieel leercontract is er voor jongeren van 15 tot 21 jaar. Het gaat om de combinatie van een gespe-

cialiseerde opleiding in één van de Centra voor Deeltijds Onderwijs en een deeltijds contract in een onderneming. De leerling ontvangt van de werkgever een maandelijkse leervergoeding (15 en 16 jaar: 505,24 €; 17 jaar: 548,55 €; 18 jaar: 591,85 €; 19 jaar: 635,16 €; 20 jaar: 678,46 €; 21 jaar: 721,77 €)⁹.

Landbouw (PC 144)

Activiteiten: de eigenlijke landbouwondernemingen; de grasteelt en weideboomgaarden; de tabaksteelt en -drogerij; de hopteelt en -drogerij; de teelt van geneeskrachtige kruiden; de teelt van suikerbieten; de teelt van cichoreiwortels; de teelt van landbouwzaad en poot aardappelen; de teelt van teentwilg; de fokkerij; de pluimveeteelt; de bijenteelt; de visteelt; de mosselteelt; de oesterteelt; de kunstmatige bevruchting; het onderhouden en verzorgen van dieren; paardenmaneges.

Voor de specifieke reglementering voor de seizoens- en gelegenheidsarbeiders, zie rubriek 7.

1. Functieclassificatie en minimumlonen

1.1. Algemeenheden

- Hieronder worden de bruto uurlonen weergegeven zoals ze van toepassing zijn vanaf 1/1/2011.

Op 1 januari 2012 worden de minimumlonen en de effectieve lonen verhoogd met 0,3%

- Minderjarigen worden vergoed op basis van een percentage van het normale loon: 17 jaar = 85 %; 16 jaar/15 jaar = 70 %.
- Indexering: de lonen worden jaarlijks geïndexeerd op 1 januari.

1.2. Functieclassificatie

Meergeschoolden: De werklieden en werksters die enerzijds al de taken kunnen verrichten van een geschoolde werkman en die, anderzijds, belast zijn met het nemen van beslissingen in verband met het geheel van het be-

drijf en verantwoordelijk zijn voor de uitvoering ervan zoals: het bepalen van de datum en de methode van het bewerken van de grond; de bemesting van de grond; het zaaien en het planten; de oogst; de phytosanitaire werkzaamheden; verzorging en voeding van de veestapel; de fokkerij; het teeltplan.

Deze werklieden en werksters hebben hetzij een scholing van A2-niveau doorgemaakt, aangevuld met een cursus bedrijfsleiding in het naschoolse onderwijs of een ervaring als bedrijfsleider, hetzij een voldoende lange ervaring als bedrijfsleider.

Geschoolden: De werklieden en werksters die het geheel van de landbouwwerkzaamheden die hen worden opgedragen en die verband houden met alle activiteiten van het bedrijf of van een bedrijfstak zelfstandig en volledig kunnen verrichten, die alle machines en werktuigen die zij nodig hebben om deze werkzaamheden te verrichten kunnen bedienen, afstellen en onderhouden. Deze kwalificatie kan worden bereikt hetzij door scholing of bijscholing, hetzij door beroepservaring of door beide samen.

Geoefenden: De werklieden en werksters die reeds drie jaar ervaring hebben in dezelfde activiteit of onderneming en die minstens de helft van de taken van een geschoolde kunnen uitvoeren.

Ongeschoolden: De overige permanente werklieden en werksters. De overige permanente werklieden en werksters.

Minimum uurlonen (bruto)

	Basis	5 jaar	10 jaar	15 jaar	20 jaar
Ongeschoolden	8,54	8,58 €	8,63 €	8,67 €	8,71 €
Geoefenden	9,01	9,06 €	9,10 €	9,15 €	9,19 €
Geschoolden	9,42	9,47 €	9,51 €	9,56 €	9,61 €
Meergeschoolden	Loon overeen te komen, met een minimum van 9,42 €				

2. Ecocheques

Sinds 2009 hebben de werknemers recht op ecocheques, voor een maximumbedrag van 250 € netto per jaar.

Op ondernemingsvlak kunnen de ecocheques worden omgezet in een ander evenwaardig voordeel (maaltijdcheques, cadeaucheque,..), vóór 15 oktober.

Berekening: een voltijdse werknemer die gedurende de volledige referteperiode (van 1 december tot 30 november) heeft gewerkt, ontvangt 250 €. Werknemers die niet gedurende de hele referteperiode werkten, hebben per volledig gewerkte maand recht op 1/12^{de} van 250 €. Voor deeltijdse werknemers wordt het bedrag van de ecocheques als volgt berekend: 1/260^{ste} van 250 € per gewerkte dag (1/312^{de} in de zesdagenweek).

Wettelijke vakantiedagen, inhaalrustdagen, tijdelijke werkloosheid,.. worden gelijkgesteld met effectief gepresteerde dagen.

De ecocheques moeten ten laatste eind december van elk jaar worden afgeleverd.

3. Sectoraal pensioenfonds

Sinds 2008 wordt in een aanvullend pensioenplan voorzien (enkel voor de reguliere werknemers, niet voor seizoenarbeiders). Om van dit recht te genieten, moet de werknemer kunnen aantonen dat hij 132 dagen heeft gewerkt. **De werkgevers storten voor dit aanvullend pensioen een bijdrage van 1,4% (vanaf 01/01/2012)¹⁰**, samen met de andere socialezekerheidsbijdragen. Het aanvullend pensioenplan wordt paritair beheerd door de vertegenwoordigers van de werkgevers en werknemers binnen het Fonds voor Bestaanszekerheid "Tweede Pijler". Naast het Fonds Tweede Pijler is het Solidariteitsfonds in het leven geroepen, dat de storting voorziet van premies onder bepaalde voorwaarden in geval van overlijden, ziekte of faillissement.

De premies die de werkgevers voor het aanvullend pensioen storten, komen op een individuele rekening per werknemer terecht, zoals voorzien in de wet. Wanneer u de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt en u het bijeengespaarde pensioengeld ontvangt, wordt u hierop tegen een verminderd percentage belast.

U krijgt elk jaar een overzicht van de premies die uw werkgever tijdens het afgelopen jaar heeft gestort, zodat u de evolutie van het kapitaal kan opvolgen dat u op de leeftijd van 65 jaar zal ontvangen.

Indien u de sector verlaat, blijft u de begunstigde van de premies die op uw naam zijn gestort.

(10) Tot 31/12/2011 bedraagt het door de werkgever gestorte percentage 1%.

4. Premies en vergoedingen

4.1. Eindejaarspremie en syndicale premie

De **eindejaarspremie** bedraagt 6 % van het brutoloon tijdens het refertejaar (1 juli t/m 30 juni).

Hebben geen recht op de eindejaarspremie, de werknemers die in de loop van de referteperiode zelf ontslag nemen of worden ontslagen omwille van dringende redenen.

Om recht te hebben op een **syndicale premie** moet men lid zijn van ABVV HORVAL.

Bedrag: 135,00 € voor een volledige tewerkstelling gedurende het refertejaar (11,25 € per maand).

Het Sociaal Fonds verzendt een attest eindejaarspremie samen met een attest syndicale premie aan elke werknemer in de loop van de maand december. Controleer steeds de juistheid van de gegevens (vermelding van het bankrekeningnummer) om een correcte uitbetaling te bekomen. Het attest eindejaarspremie dient u terug te sturen naar het Sociaal Fonds.

Het attest syndicale premie moet u binnenbrengen bij uw gewestelijke afdeling van ABVV HORVAL.

4.2. Bestaanszekerheid

Arbeidsongeschiktheid (na de periode van gewaarborgd loon)

Anciënniteit in de onderneming	Aantal weken waarin men recht heeft op de vergoeding	Bedrag per dag (alle dagen van de week behalve zondag)
1 jaar	4 weken	4,96 €
5 jaar	13 weken	
10 jaar	26 weken	

Tijdelijke werkloosheid - overmacht - slecht weer - economische redenen

Bedrag: 6,20 € per dag (alle dagen van de week, behalve zondag).

4.3. Werkkledij

De werkgever is verplicht om werkkledij te leveren. De werknemer die zelf zijn werkkledij onderhoudt heeft recht op een vergoeding van 2,71 € per week (of 0,54 € per dag).

4.4. Vervoerskosten

Openbaar vervoer	Volledige terugbetaling (100%) van de prijs van het abonnement.
Fietsvergoeding	0,21 € per kilometer vanaf 1/1/2012 ¹¹
Andere vervoermiddelen (min. 5 km)	Vanaf 1/1/2012: 65% van de effectieve prijs van een treinkaart zoals die sedert 1 februari 2011 geldt ¹²
Carpooling (minimum 3 werknemers)	Volledige terugbetaling (100%) van de prijs van het abonnement NMBS.

5. Arbeidsvoorwaarden

5.1. Arbeidsduur

De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur bedraagt 38 uur op jaarbasis (ofwel 40 uur/week met 12 onbetaalde compensatiedagen; ofwel 39 uur/week met 6 onbetaalde compensatiedagen; ofwel effectief 38 uur/week zonder compensatiedagen).

Alle flexibele uurroosters moeten in het arbeidsreglement zijn opgenomen.

(11) Momenteel bedraagt de vergoeding 0,15 €/km.

(12) Momenteel bedraagt de tussenkomst van de werkgever 60%.

5.2. Tijdskrediet

Het recht op voltijds tijdskrediet werd uitgebreid tot 5 jaar.

5.3. Brugpensioen

Brugpensioen is mogelijk vanaf 58 jaar, conform CAO 17. Voor andere randvoorwaarden (aanvullende vergoeding verhoogd tot 75% voor werknemers met een loopbaan van 40 jaar; terugkeermogelijkheid indien men niet in aanmerking komt voor brugpensioen), gelieve contact op te nemen met uw gewestelijke afdeling.

5.4. Opzeggingstermijnen

Op 1/7/2011 gelden volgende opzeggingstermijnen:

Anciënniteit in de onderneming	Opzeg gegeven door de werkgever (aantal kalenderdagen)	Opzeg gegeven door de arbeider (aantal kalenderdagen)
Minder dan 6 maanden	28	14
6 maanden - 5 jaar	35	
5 jaar - 10 jaar	42	
10 jaar - 15 jaar	56	
15 jaar - 20 jaar	84	
Vanaf 20 jaar	112	28

Vanaf 1 januari 2012 wordt het iets ingewikkelder. Wanneer het ontslag uitgaat van de arbeider verandert er niets, de opzeggingstermijn blijft 14 dagen (indien minder dan 20 jaar anciënniteit) of 28 dagen (indien meer dan 20 jaar anciënniteit).

Wanneer het ontslag uitgaat van de werkgever, moeten we een onderscheid maken tussen 'oude' contracten (in dienst vóór 1 januari 2012) en 'nieuwe' contracten (in dienst vanaf 1 januari 2012).

Vanaf 1/1/2012 gelden dan volgende opzeggingstermijnen (bij ontslag door de werkgever):

Anciënniteit in de onderneming	In dienst vóór 1/1/2012	In dienst vanaf 1/1/2012
Minder dan 6 maanden	28	28
6 maanden - 5 jaar	40	40
5 jaar - 10 jaar	42	48
10 jaar - 15 jaar	56	64
15 jaar - 20 jaar	84	97
Vanaf 20 jaar	112	129

NB: Uitzondering i.g.v. brugpensioen (ontslag door de werkgever): minder dan 20 jaar anciënniteit: 28 dagen; vanaf 20 jaar anciënniteit: 56 dagen.

5.5. Carenzdag

Werknemers met 10 jaar dienst in de onderneming hebben recht op de betaling van één carenzdag per kalenderjaar.

6. Vorming

6.1. Sectoraal vormingscentrum

Alle opleidingen die het sectoraal vormingscentrum aanbiedt, zijn gratis. De opleidingen vinden tijdens de werkuren plaats. De werknemer wordt gewoon uitbetaald zoals anders (de opleidingsuren krijgt de werkgever te-

rugbetaald via het betaald educatief verlof, ofwel rechtstreeks via het vormingscentrum).

Meer info:

Vlaanderen: <http://www.eduplus.be> - tel. 09/245.28.40.

Wallonië: <http://www.secteursverts.be> - tel. 068/25.11.78.

6.2. Industriële leerlingen

Het industrieel leercontract is er voor jongeren van 15 tot 21 jaar. Het gaat om de combinatie van een gespecialiseerde opleiding in één van de Centra voor Deeltijds Onderwijs en een deeltijds contract in een onderneming. De leerling ontvangt van de werkgever een maandelijks leervergoeding (15 en 16 jaar: 505,24 €; 17 jaar: 548,55 €; 18 jaar: 591,85 €; 19 jaar: 635,16 €; 20 jaar: 678,46 €; 21 jaar: 721,77 €)¹³.

7. Seizoens- en gelegheidsarbeiders

7.1. Maximum aantal toegelaten werkdagen per jaar: 30 dagen

7.2. Sectoraal minimumloon: 8,03 € per uur¹⁴.

Voor de minderjarigen (minder dan 18 jaar): gelieve uw gewestelijke afdeling te contacteren.

Op 1 januari 2012 gebeurt een dubbele verhoging van het uurloon van de seizoenarbeiders:

- +0,10 €
- +0,3%

(13) *Bedragen vanaf 1/5/2011.*

(14) *Bedrag vanaf 1/1/2011.*

7.3. Premies en vergoedingen

- Eindejaarspremie: 61,97 € (voorwaarde: minstens 25 dagen gewerkt als seizoenarbeider)
- Syndicale premie: 25,00 € (voorwaarden: lid zijn van ABVV HORVAL; recht hebben op een eindejaarspremie)
- Getrouwheidspremie: 0,5 € per gewerkte dag (voorwaarde: minstens 15 dagen gewerkt als seizoenarbeider)

Technische land- en tuinbouwwerken (PC 132)

*Activiteiten:
werken uitvoeren voor rekening van derden
zoals bijvoorbeeld: grondbewerkingen, zaaien of planten,
sproeien, oogsten met machines.*

1. Functieclassificatie en minimumlonen

1.1. Functieclassificatie

Categorie 1: Dit is de categorie waar ongeschoolden zonder ervaring starten.

1 A - De tijdelijke werknemers die enkel bijspringen in drukke periodes, die werken op basis van schriftelijke dagcontracten en die aangemeld worden via Dimona. Deze werknemers werken maximum 25 dagen op jaarbasis in de sector. Het loon wordt afgestemd op de toegepaste lonen voor seizoenarbeid in de landbouwsector.

1 B - Nieuw aangeworven werknemers, ongeschoold en zonder ervaring, evenals de werknemers die niet ressorteren onder categorie 1A.

Categorie 2: de basisederwerkers met minimum één jaar ervaring. Zij beoefenen de job onder de verantwoordelijkheid van een teamleider of bedrijfsleider die de eindverantwoordelijkheid draagt. Ze zijn niet polyvalent inzetbaar en voeren steeds dezelfde functie uit.

Categorie 3: arbeiders die technische functies uitoefenen; arbeiders die over een zekere polyvalentie inzake bestu-

ren van machines en mechanisatie beschikken.. Behoren bijvoorbeeld tot categorie 3: polyvalente chauffeurs, mecaniciens, ...

Categorie 4: werknemers die rechtstreeks ressorteren onder de verantwoordelijken categorie 5 en die zelf ook leiding geven. Behoren ook tot categorie 4: de werknemers die door de aard van de producten waarmee ze werken (bijvoorbeeld sproeistoffen,...) een grote verantwoordelijkheid dragen voor hun collega's enerzijds en voor de landbouwproducten anderzijds.

Categorie 5: de verantwoordelijken. Deze werknemers kunnen volledig zelfstandig werken. Ze werken rechtstreeks onder de bedrijfsleiding en ze dragen de eindverantwoordelijkheid voor de opdrachten. Dit houdt in dat ze leiding geven over andere werknemers.

1.2. Minimum uurlonen (bruto)

Lonen vanaf 01/07/2011

Categorie	Basis	5 jaar	10 jaar	15 jaar
1A	8,21			
1B	10,02	10,07	10,17	10,27
2	10,52	10,57	10,67	10,77
3	11,07	11,12	11,22	11,32
4	12,18	12,23	12,33	12,43
5	13,37	13,42	13,52	13,62

Op 1 januari 2012 worden de baremieke lonen verhoogd met 0,3% (sectorakkoord 2011-2012).

Nog vanaf 1 januari 2012 worden in de anciënniteitsbarena's twee nieuwe schalen ingevoerd. Een eerste schaal vanaf één jaar anciënniteit, en een bijkomende schaal vanaf 20 jaar. De nieuwe anciënniteitstoeslagen bedragen vanaf 1/1/2012:

- 1 tot 5 jaar dienst: +0,03 €
- 5 tot 10 jaar dienst: + 0,05 €
- 10 tot 15 jaar dienst: + 0,15 €
- 15 tot 20 jaar dienst: + 0,25 €
- > 20 jaar dienst: + 0,38 €

De lonen worden vier maal per jaar geïndexeerd bij het begin van elk kalenderkwartaal (januari, april, juli, oktober).

2. Ecocheques

Sinds 2009 hebben de werknemers recht op ecocheques, voor een maximumbedrag van 250 € netto per jaar.

Op ondernemingsvlak kunnen de ecocheques worden omgezet in een ander evenwaardig voordeel (maaltijdcheques, cadeaucheque,..), vóór 15 oktober.

Berekening: een voltijdse werknemer die gedurende de volledige referteperiode (van 1 december tot 30 november) heeft gewerkt, ontvangt 250 €. Werknemers die niet gedurende de hele referteperiode werkten, hebben per volledig gewerkte maand recht op 1/12de van 250 €. Voor deeltijdse werknemers wordt het bedrag van de ecocheques als volgt berekend: 1/260^{ste} van 250 € per gewerkte dag (1/312^{de} in de zesdagenweek).

Wettelijke vakantiedagen, inhaalrustdagen, tijdelijke werkloosheid,.. worden gelijkgesteld met effectief ge-presteerde dagen.

De ecocheques moeten ten laatste eind december van elk jaar worden afgeleverd.

3. Sectoraal pensioenfonds

Sinds 2008 wordt in een aanvullend pensioenplan voorzien (enkel voor de reguliere werknemers, niet voor seizoenarbeiders). Om van dit recht te genieten, moet de werknemer kunnen aantonen dat hij 132 dagen heeft gewerkt. **De werkgevers storten voor dit aanvullend pensioen een bijdrage van 1,4% (vanaf 01/01/2012)¹⁵**, samen met de andere socialezekerheidsbijdragen. Het aanvullend pensioenplan wordt paritair beheerd door de vertegenwoordigers van de werkgevers en werknemers binnen het Fonds voor Bestaanszekerheid "Tweede Pijler". Naast het Fonds Tweede Pijler is het Solidariteitsfonds in het leven geroepen, dat de storting voorziet van premies onder bepaalde voorwaarden in geval van overlijden, ziekte of faillissement.

De premies die de werkgevers voor het aanvullend pensioen storten, komen op een individuele rekening per werknemer terecht, zoals voorzien in de wet. Wanneer u de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt en u het bijeengespaarde pensioengeld ontvangt, wordt u hierop tegen een verminderd percentage belast.

U krijgt elk jaar een overzicht van de premies die uw werkgever tijdens het afgelopen jaar heeft gestort, zodat u de evolutie van het kapitaal kan opvolgen dat u op de leeftijd van 65 jaar zal ontvangen.

(15) Tot 31/12/2011 bedraagt het door de werkgever gestorte percentage 1%.

Indien u de sector verlaat, blijft u de begunstigde van de premies die op uw naam zijn gestort.

4. Premies en vergoedingen

4.1. Eindejaarspremie en syndicale premie

Eindejaarspremie: voorwaarde: minstens 25 dagen gewerkt hebben in de sector. Bedrag: 8,33% van het brutoloon verdiend tijdens het refertejaar (1 juli t/m 30 juni), met een maximum van 1.211,70 €.

Elke werknemer die recht heeft op een eindejaarspremie heeft recht op een **syndicale premie** van 135 €.

Het Sociaal Fonds verzendt een attest (samen met een attest syndicale premie) aan elke werknemer in de loop van de maand december. Na controle van de juistheid van de gegevens en vermelding van het bankrekeningnummer, moet u dit attest binnenbrengen bij uw gewestelijke afdeling van ABVV HORVAL, die voor de betaling zal zorgen.

4.2. Jaarlijkse aanvullende werkloosheidsvergoeding

- **Voorwaarde:** tenminste 25 dagen dienst tellen in de sector.
- **Betaling:** eind van het kalenderjaar door het Sociaal Fonds.

Aantal dagen tewerkstelling	Bedrag
25 tot 119 dagen	123,95 €
120 tot 239 dagen	148,74 €
240 dagen of meer	173,53 €

4.3. Vervoerskosten

Met de trein	Volledige terugbetaling (100%) van het sociaal abonnement NMBS.
Met andere openbare vervoermiddelen (minimum 5 km)	Volledige terugbetaling (100%) van het sociaal abonnement NMBS
Andere vervoermiddelen (minimum 5 km)	Terugbetaling van 70% van het sociaal abonnement NMBS vanaf 01/01/2012 ¹⁶
Met de fiets	Vergoeding van 0,21 €/KM vanaf 01/01/2012 ¹⁷

4.4. Vergoedingen bij werken op verplaatsing

- Maaltijdvergoeding: 13,73 € per dag;
- Vergoeding voor huisvesting: 14,93 € per nacht;
- Scheidingsvergoeding: 8,08 € per dag.

4.5. Nachtwerk

Toeslag van 20% op het loon voor de prestaties tussen 22 uur en 6 uur (tussen 23 uur en 7 uur in de zomerreregeling).

5. Arbeidsvoorwaarden

5.1. Arbeidsduur

De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur bedraagt 38 uur op jaarbasis (40 uur/week met 12 onbetaalde compensatiedagen).

Flexibiliteit: maximum 12 uur/dag - maximum 65 uren t.o.v. het gemiddelde (38u/week op jaarbasis). Alle flexibele uurroosters moeten in het arbeidsreglement zijn opgenomen.

(16) Tot 31/12/2011 gebeurt de terugbetaling aan 50% van het sociaal abonnement NMBS.

(17) Momenteel bedraagt de vergoeding 0,15 €/km.

5.2. Bruggensioen

Mogelijk vanaf 58 jaar - berekening conform CAO 17

5.3. Opzeggingstermijnen

Op 1/7/2011 gelden volgende opzeggingstermijnen:

Anciënniteit in de onderneming	Opzeg gegeven door de werkgever (aantal kalenderdagen)	Opzeg gegeven door de arbeider (aantal kalenderdagen)
Minder dan 6 maanden	28	14
6 maanden - 5 jaar	35	
5 jaar - 10 jaar	42	
10 jaar - 15 jaar	56	
15 jaar - 20 jaar	84	
Vanaf 20 jaar	112	28

Vanaf 1 januari 2012 wordt het iets ingewikkelder. Wanneer het ontslag uitgaat van de arbeider verandert er niets, de opzeggingstermijn blijft 14 dagen (indien minder dan 20 jaar anciënniteit) of 28 dagen (indien meer dan 20 jaar anciënniteit).

Wanneer het ontslag uitgaat van de werkgever, moeten we een onderscheid maken tussen 'oude' contracten (in dienst vóór 1 januari 2012) en 'nieuwe' contracten (in dienst vanaf 1 januari 2012).

Vanaf 1/1/2012 gelden dan volgende opzeggingstermijnen (bij ontslag door de werkgever):

Anciënniteit in de onderneming	In dienst vóór 1/1/2012	In dienst vanaf 1/1/2012
Minder dan 6 maanden	28	28
6 maanden - 5 jaar	40	40
5 jaar - 10 jaar	42	48
10 jaar - 15 jaar	56	64
15 jaar - 20 jaar	84	97
Vanaf 20 jaar	112	129

5.4. Carenzdagen

Vanaf 10 jaar anciënniteit in de onderneming, heeft de werknemer recht op de betaling van alle carenzdagen.

6. Vormingen

- **Recht op 2 dagen vorming** voor iedere werknemer in de loop van de periode 1 juli 2011 tot 30 juni 2013 (loon ten laste van de werkgever)
- **Sectoraal vormingscentrum:** alle opleidingen die het sectoraal vormingscentrum aanbiedt, zijn gratis. De opleidingen vinden tijdens de werkuren plaats. De werknemer wordt gewoon uitbetaald zoals anders (de opleidingsuren krijgt de werkgever terugbetaald via het betaald educatief verlof, ofwel rechtstreeks via het vormingscentrum).

Meer info:

Vlaanderen: <http://www.eduplus.be> - tel. 09/245.28.40.

Wallonië: <http://www.secteursverts.be> - tel. 068/25.11.78.



ANTWERPEN

- Ommeganckstraat 51 - 2018 Antwerpen
Tel. 03/233.30.52
03/232.91.41
Fax 03/226.06.21

KEMPEN - LIMBURG

- Kuringersteenweg 292 - 3500 Hasselt
Tel. 011/87.39.29
Fax 011/87.26.58
- Grote Markt 48 - 2300 Turnhout
Tel. 014/40.03.25
Fax 014/40.03.26

LEUVEN - MECHELEN

- Maria-Theresiastraat 113 - 3000 Leuven
Tel. 016/22.32.96
Fax 016/29.54.71
- Zakstraat 16 - 2800 Mechelen
Tel. 015/29.90.50
Fax 015/21.63.95

OOST-VLAANDEREN

- Vrijdagmarkt 9 - 9000 Gent
Tel. 09/265.53.11
09/265.53.10
Fax 09/265.53.13
- Houtmarkt 1 - 9300 Aalst
Tel. 053/72.78.38
Fax 053/75.03.71
- Dijkstraat 59 - 9200 Dendermonde
Tel. 052/25.92.77
Fax 052/25.92.78
- Stationsstraat 21 - 9600 Ronse
Tel. 055/33.90.11
Fax 055/33.90.50
- Vermorgenstraat 9 - 9100 Sint-Niklaas
Tel. 03/760.04.18
Fax 03/760.04.19

WEST- VLAANDEREN

- Zilverstraat 43 - 8000 Brugge
Tel. 050/44.10.36
Fax 050/44.10.37
- Jules Peurquaetstraat 27 - 8400 Oostende
***Tijdelijke locatie tijdens verbouwingswerken:
Nieuwpoortsesteenweg 98***
Tel. 059/55.60.80
Fax 059/55.60.81
- Hondstraat 27 - 8870 Izegem
Tel. 051/31.20.72
Fax 051/31.76.57
- Conservatoriumplein 9 - 8500 Kortrijk
Tel. 056/26.82.48
- Korte Torhoutstraat 27 - 8900 Ieper
Tel. 057/21.83.75
- Statieplein 21 - 8630 Veurne
Tel. 058/28.72.97

BRUSSEL

- Stalingradlaan 76 - 1000 Brussel
Tel. 02/512.95.02
02/512.63.61
02/512.13.52
02/512.33.95
Fax 02/511.38.23

BRUXELLES

- Avenue de Stalingrad 76 - 1000 Bruxelles
Tél. 02/512.95.02
02/512.63.61
02/512.13.52
02/512.33.95
Fax 02/511.38.23

ATH - TOURNAI - LESSINES

Bureau Régional

- Rue Dorez 6 - 7500 Tournai
Tél. 069/89.08.30
Fax 069/89.08.39

CHARLEROI - CENTRE - MONS - BRABANT-WALLON

Bureaux Régionaux

- Boulevard Devreux 36/38 - 6000 Charleroi
Permanences du lundi au vendredi de 9h à 12h
Tél. 071/31.34.77
Fax 071/64.13.22
- Rue Aubry 23 - 7100 Haine-St-Paul
Permanences du lundi au vendredi de 9h à 12h
Tél. 064/26.23.60
Fax 064/26.51.95
- Rue Lamir 18/20 - 7000 Mons
Permanences du lundi au vendredi de 9h à 12h
Tél. 065/32.38.80
Fax 065/32.38.94

Brabant wallon - Permanences

- Avenue Léon Jouret 27 - 1420 Braine-l'Alleud
(1^{er} et 3^{ème} mardi du mois de 9h à 12h)
Tél. 02/389.15.40
Fax 02/389.15.41
- Avenue de Wisterzée 19 - 1490 Court-Saint-Etienne
(jeudi matin de 9h à 12h)
Tél. 010/62.16.52
Fax 010/62.16.51
- Rue du Bosquet, 6E - 1370 Jodoigne
(jeudi matin de 9h à 12h)
Tél. 010/81.98.43
Fax 010/81.98.41
- Rue du Géant, 4 - 1400 Nivelles
(lundi matin de 9h à 12h)
Tél. 067/21.50.06
Fax 067/89.40.91
- Chaussée de Mons 95 - 1480 Tubize
(2^{ème} et 4^{ème} mardi du mois de 9h à 12h)
Tél. 02/355.78.13
Fax 02/391.03.11
- Rue de l'Ermitage 11 - 1300 Wavre
(le mercredi de 9h à 12h et de 14h à 16h)
(le jeudi de 13h à 16h - le vendredi de 9h à 12h)
Tél. 010/22.91.29
Fax 010/23.55.41

