

# Salaires et conditions de travail

## Secteurs verts



Chèr(e) camarade,

Par le biais de cette brochure, nous voulons mieux vous informer de vos droits. D'une manière concise, nous dressons un aperçu des principales dispositions d'application dans les secteurs verts (CP 145 Horticulture, CP 145.04 Parcs et Jardins, CP 144 Agriculture, et CP 132 Travaux techniques agricoles et horticoles) à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2011.

Notre brochure précédente date de 2008. Les modifications les plus récentes sont le résultat des accords sectoriels que nous avons conclu le 12 juillet 2011 pour la période 2011-2012.

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 outre, les dispositions reprises dans cette brochure sont seulement des dispositions minimums. Dans certaines entreprises, des accords ont été conclus et des conditions de travail et de salaire plus favorables sont d'application. En cas de doute, ou pour obtenir des informations complémentaires, vous pouvez vous adresser à votre délégué syndical ou à votre section régionale. Les montants dans la présente brochure s'appliquent à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2011, sauf mention contraire.

**À qui cette brochure est-elle destinée ?**

À tout un chacun qui se pose des questions à propos de la réglementation sociale dans les secteurs verts.

Aux délégués syndicaux, aux mandataires siégeant dans le Comité pour la Prévention et la Protection au Travail et aux membres du Conseil d'Entreprise qui, pour pouvoir défendre les intérêts des travailleurs sont en possession d'un document facilement accessible.

**Vous souhaitez davantage d'informations ? Prenez donc contact avec nous !**

Certains montants repris dans cette brochure sont liés au coût de la vie ou à d'autres éléments susceptibles de subir des modifications. Nous ne pouvons, hélas, pas mettre notre brochure à jour de manière permanente. Pour l'actualisation de votre information, veuillez donc consulter notre page dans "Syndicats" ou surfer notre site web [www.horval.be](http://www.horval.be). Pour obtenir des informations plus générales, vous pouvez consulter le site web de la FGTB [www.fgtb.be](http://www.fgtb.be).

Les sections régionales de la FGTB HORVAL sont situées près de chez vous. Vous pouvez vous y adresser pour toute information complémentaire, les montants actuels, un avis expérimenté et une aide concrète. Les adresses de contact et numéros de téléphone utiles se trouvent à la fin de cette brochure.

Alain DETEMMERMAN  
Secrétaire Fédéral  
FGTB HORVAL

**D'autres dispositions s'appliquent aux ouvriers saisonniers et occasionnels (voir rubrique 7)**

## 1. Classification des fonctions et salaires minimums

### 1.1. Généralités

- Les salaires d'application à partir du 1/1/2011 sont repris ci-dessous par secteur.

**Le 1<sup>er</sup> janvier 2012 les salaires minimums et effectifs sont augmentés de 0,3%**

(à l'exception des entreprises dans l'horticulture en serres, dans lesquelles l'augmentation entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2012).

- Les mineurs d'âge sont rémunérés sur base d'un pourcentage du salaire normal : 17 ans = 85 %; 16 ans/15 ans = 70 %.
- Indexation : les salaires sont indexés au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année.

### 1.2. Culture des 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 au moins 18 mois et a acquis par conséquent les connaissances et l'expérience nécessaires passera automatiquement à la catégorie supérieure. Moyennant une pondération sur le plan du contenu évaluant l'effectivité des prestations, les travailleurs peuvent passer anticipativement à la catégorie 2.

**Catégorie 2** : 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 ils 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 mis-

sions 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 minimums (horaires bruts)

Catégorie	Base	5 ans	10 ans	15 ans	20 ans	25 ans	30 ans
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. Pépinières et pépinières forestières

#### »» Classification des fonctions

**Qualifiés** : les porteurs du diplôme de fin d'études de l'enseignement moyen horticole du degré inférieur (A3), ayant au moins trois ans de pratique dans une entreprise de pépinière, même s'ils n'ont pas atteint l'âge de 21 ans; les porteurs du diplôme de technicien horticole délivré par une école moyenne horticole du degré supérieur (A2), ayant au moins un an de pratique dans une entreprise de 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 porteurs du brevet délivré à l'issue d'un contrat d'apprentissage et qui comptent au moins trois ans de pratique dans une entreprise de 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 minimums (horaires bruts)

#### Pépinières

	Base	5 ans	10 ans	15 ans	20 ans	25 ans	30 ans
Non-qualifiés	10,75	10,80	10,86	10,91	10,97	11,019	11,07
Semi-qualifiés	11,23	11,29	11,34	11,40	11,45	11,51	11,57
Qualifiés	11,50	11,56	11,62	11,67	11,73	11,79	11,85

#### Pépinières forestières

	Base	5 ans	10 ans	15 ans	20 ans	25 ans	30 ans
Non-qualifiés	10,67	10,72	10,78	10,83	10,88	10,94	10,99
Semi-qualifiés	11,13	11,19	11,24	11,30	11,35	11,41	11,46
Qualifiés	11,44	11,50	11,55	11,61	11,67	11,73	11,78

## 1.4. Fructiculture

### »» Classification des fonctions

**Qualifiés** : porteurs 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 requise 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'agit pas d'un travail de mécanicien), entretien d'installations frigorifiques, la direction des groupes de cueillette, de triage et d'emballage ; porteurs 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** : porteurs d'un diplôme A3, mais ne répondant pas aux conditions énumérées sous la catégorie I; 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.

## Salaires minimums (horaires bruts)

Barème général :

	Base	5 ans	10 ans	15 ans	20 ans	25 ans	30 ans
Non-qualifiés	9,17	9,22	9,26	9,308	9,35	9,40	9,45
Semi-qualifiés	9,86	9,91	9,96	10,01	10,06	10,11	10,16
Qualifiés	10,64	10,69	10,75	10,80	10,85	10,91	10,96

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	9,11	9,16	9,20	9,25	9,29	9,34	9,38
Semi-qualifiés	9,78	9,83	9,88	9,93	9,98	10,02	10,07
Qualifiés	10,56	10,61	10,67	10,72	10,77	10,82	10,88

### 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 autre une connaissance de base de la climatisation et de la protection des plantes.

**Non-qualifiés** : expérience professionnelle minimale ou pas d'expérience professionnelle.

## Salaires minimums (horaires bruts)

	Base	5 ans	10 ans	15 ans	20 ans	25 ans	30 ans
Non-qualifiés	8,87	8,91	8,96	9,00	9,05	9,09	9,14
Semi-qualifiés	9,34	9,39	9,43	9,48	9,53	9,57	9,62
Qualifiés	9,78	9,83	9,88	9,93	9,98	10,02	10,07

### 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 durant 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 en matière de manière de cueillir, de qualité, de planification et d'organisation du travail.

*Commentaire* : dans les entreprises de 50 travailleurs et plus, le travailleur responsable du pesage et de l'exercice

d'un contrôle de la qualité du produit peut appartenir à la catégorie 3 selon les modalités convenues en la matière au niveau de l'entreprise.

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

**Catégorie 5** : pour les entreprises de plus de 50 travailleurs, une cinquième catégorie peut être prévue, par voie de négociations au niveau de l'entreprise. Le seuil de 50 travailleurs est calculé comme pour ce qui concerne l'organisation des élections sociales. Appartiennent à cette catégorie, les travailleurs portant la plus haute responsabilité en dessous du chef de production, dont ils reçoivent directement leurs ordres. Ils dirigent d'autres travailleurs et en portent la responsabilité.

### Salaires minimums (horaires bruts)

catégorie	Base	5 ans	10 ans	15 ans	20 ans	25 ans	30 ans
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. Eco-chèques

Depuis 2009, les travailleurs ont droit aux éco-chèques, d'une valeur maximum de 250 € nets par an.

Au niveau de l'entreprise les éco-chèques peuvent être transposés en un autre avantage équivalent (chèques-repas, chèque cadeau,...), avant le 15 octobre.

**Calcul** : un travailleur à temps plein qui a travaillé durant toute la période de référence (du 1<sup>er</sup> décembre jusqu'au 30 novembre), reçoit 250 €. Des travailleurs qui n'ont pas travaillé durant toute la période de référence, ont par mois presté complet droit à 1/12<sup>ème</sup> de 250 €. Pour les travailleurs à temps partiel le montant des éco-chèques est calculé comme suit : 1/260<sup>ème</sup> de 250 € par jour presté (1/312<sup>ème</sup> en semaine de six jours).

Les jours de congé légaux, jours de repos, chômage temporaire,... sont assimilés aux jours prestés effectivement.

Les éco-chèques doivent être délivrés, chaque année, au plus tard fin décembre.

## 3. Fonds de pension sectoriel

Depuis le 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 1,4% (à partir du 01/01/2012)<sup>1</sup>**, avec les autres cotisations de sécurité sociale. Le plan de pension complémentaire est géré de manière paritaire

(1) Jusqu'au 31/12/2011 le pourcentage versé par l'employeur s'élève à 1%.

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 réduit d'imposition est appliqué.

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

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

## 4. Primes et indemnités

### 4.1. 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 1<sup>er</sup> 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 supplémentaire de vacances).

*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 FGTV HORVAL.

**La prime syndicale s'élève à 135 € pour une occupation à temps plein (11,25 € 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 FGTV HORVAL.

### 4.2. Sécurité d'existence

#### 4.2.1. Indemnité en cas de maladie de longue durée

- A partir de 5 ans de service au sein du secteur, après 4 mois ininterrompus de maladie.

Ancienneté dans le secteur	Période maximale	Montant par jour (six jours par semaine)
5 ans - 10 ans	13 semaines	5 €
10 ans - 20 ans	26 semaines	7 €
20 ans ou plus	34 semaines	9 €



#### 4.2.2. Indemnité en cas de chômage

##### Généralités - chômage économique

- Condition : compter au moins 10 ans d'ancienneté au sein de l'entreprise;
- Montant : 5 € par jour (maximum 40 jours par année calendrier).

##### Cultures maraîchères - chômage temporaire

- Conditions : compter au moins 6 mois d'ancienneté au sein du 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 €  Pépinières : 2,48 €
Entre 2 ans et 5 ans	3 semaines	
Entre 5 ans et 10 ans	4 semaines	
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.

#### 4.3. Frais de transport

Transport en commun	Remboursement intégral (100%) du prix de l'abonnement.
Indemnité vélo	0,21 € par kilomètre à partir du 1/1/2012 <sup>2</sup>
Autres moyens de transport (min. 5 km)	A partir du 1/1/2012 : 65% du prix effectif d'une carte train aux prix en vigueur depuis le 1 <sup>er</sup> février 2011 <sup>3</sup>
Co-voiturage (minimum 3 travailleurs)	Remboursement intégral (100%) du prix de l'abonnement SNCB.

#### 4.4. Vêtements de travail

L'employeur est obligé de livrer les vêtements de travail.

Le travailleur qui s'occupe lui-même de l'entretien de son vêtement de travail a droit à l'indemnité suivante :

(2) Actuellement l'indemnité s'élève à 0,15 €/km.

(3) Actuellement l'intervention patronale s'élève à 60%.

	Montant par semaine pour l'entretien
Floriculture, cultures maraîchères, culture de champignons	2,70 €
Pépinières et pépinières forestières	3,45 €
Fruiticulture	3,25 €

#### 4.5. Travail de nuit

Pour la floriculture un supplément de 15% sur le salaire horaire est octroyé pour le travail de nuit.

### 5. Conditions de travail

#### 5.1. 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 1<sup>er</sup> octobre au 30 septembre (pour les cultures maraîchères, la fruiticulture et la culture de champignons : du 1<sup>er</sup> avril au 31 mars); 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.

##### *Travail à temps partiel*

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).

**5.2. Crédit-temps** : durée maximale : 5 ans.

**5.3. 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.

#### 5.4. Délais de préavis

Au 1/7/2011 les délais de préavis suivants s'appliquent :

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

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012 ça devient un peu plus compliqué. Lorsque le licenciement est à l'initiative de l'ouvrier il n'y a rien qui change, le délai de préavis reste 14 jours (si moins de 20 ans d'ancienneté) ou 28 jours (si plus de 20 ans d'ancienneté).

Lorsque le licenciement est à l'initiative de l'employeur, il faut faire distinction entre les 'anciens' contrats (en service avant le 1<sup>er</sup> janvier 2012) et des 'nouveaux' contrats (en service à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012).

**A partir du 1/1/2012 les délais de préavis suivants s'appliquent (en cas de licenciement par l'employeur) :**

Ancienneté dans l'entreprise	En service avant le 1/1/2012	En service à partir du 1/1/2012
Moins de 6 mois	28	28
6 mois - 5 ans	40	40
5 ans - 10 ans	42	48
10 ans - 15 ans	56	64
15 ans - 20 ans	84	97
A partir de 20 ans	112	129

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

## 6. Formation

### 6.1. 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.

### 6.2. 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 et 16 ans : 505,24 €; 17 ans : 548,55 €; 18 ans : 591,85 €; 19 ans : 635,16 €; 20 ans : 678,46 €; 21 ans : 721,77 €)<sup>4</sup>.

## 7. Travailleurs saisonniers et occasionnels

**7.1. Nombre maximum de jours de travail autorisés par an :** 65 jours (culture de chicons : possibilité sous conditions d'étendre à 100 jours de travail).

### 7.2. Salaires horaires minimums<sup>5</sup>

- fleurs et plantes d'ornement : 8,60 €
- pépinières : 9,63 €
- pépinières forestières : 9,56 €
- fruiticulture : 7,84 €
- cultures maraîchères : 7,84 €
- culture de champignons : 8,60 €

Pour les mineurs (moins de 18 ans) : veuillez contacter votre section régionale.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2012 il y aura une double augmentation du salaire horaire des saisonniers :

- +0,10 €
- +0,3 %

(4) A partir du 1/5/2011.

(5) A partir du 1/1/2011.

### 7.3. Primes et indemnités

#### *Prime de fin d'année*

- Condition : avoir travaillé au moins 50 jours au cours de la période de référence (du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre).
- Montant : 190 € (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 : 23 € (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 FGTB HORVAL.

#### *Prime de fidélité*

- Condition : avoir travaillé au moins 30 jours en tant qu'ouvrier saisonnier au cours de l'année calendrier
- Montant : 0,50 € par jour presté.

## Parcs et jardins (CP 145.04)

*Activité :  
implantation et entretien des parcs et  
jardins et cimetières militaires.*

### 1. Classification des fonctions et salaires minimums

#### 1.1. Généralités

- Ci-dessous sont repris les salaires horaires bruts d'application à partir du 1/1/2011.

**Le 1<sup>er</sup> janvier 2012 les salaires minimums et effectifs seront augmentés de 0,3%.**

- Les mineurs d'âge sont rémunérés sur base d'un pourcentage du salaire normal : 17 ans = 85 %; 16 ans/15 ans = 70 %.
- Indexation : les salaires sont annuellement indexés le 1<sup>er</sup> janvier.

#### 1.2. Classification des fonctions

A partir du 1<sup>er</sup> juillet 2011 la classification des fonctions suivante s'applique :

**Catégorie 1** : Dans cette catégorie débutent les travailleurs sans expérience ni formation dans le secteur vert, et qui ne peuvent travailler de façon indépendante. Celui qui a exercé cette fonction durant au moins 18 mois passera à la catégorie 2.

**Catégorie 2 :** À cette catégorie appartiennent les collaborateurs de base expérimentés. Ils exercent leur tâche sous la responsabilité d'une autre personne qui porte la responsabilité finale. Néanmoins, une certaine autonomie en matière d'exécution de la tâche est attendue d'eux. Ils ne sont pas censés être engageables de manière polyvalente.

**Catégorie 3 :** À cette catégorie appartiennent les travailleurs qui exercent l'ensemble des fonctions techniques de manière autonome et doivent, de ce fait, posséder une certaine polyvalence en matière de tâches [cf. travaux de terre (culture, fumage, désherbage chimique et/ou mécanique,...), travaux d'implantation (tailler, faucher, planter, semer, lier, protéger les plantes,...), travaux de construction (pavage, murets et escaliers de jardin, clôtures,...)].

Ils ont la responsabilité de la qualité des résultats de leur propre travail.

**Catégorie 4 :** À cette catégorie appartiennent les travailleurs qui exercent l'ensemble des fonctions techniques de manière autonome et doivent, de ce fait, posséder une certaine polyvalence en matière de tâches [cf. travaux de terre (culture, fumage, désherbage chimique et/ou mécanique,...), travaux d'implantation (tailler, faucher, planter, semer, lier, protéger les plantes,...), travaux de construction (pavage, murets et escaliers de jardin, clôtures,...)].

Ils dirigent par ailleurs eux-mêmes un ou plusieurs collaborateurs des catégories inférieures, et ont la responsabilité de la qualité des résultats de leur propre travail et de celui des collaborateurs qu'ils dirigent. Appartiennent également à cette catégorie :

a) les travailleurs de la catégorie 3 qui réalisent essentiellement des travaux d'entretien sur les accotements des

routes désignés par les signaux F5 et F9 et des routes à deux ou plusieurs bandes de trafic séparées par un accotement engazonné ou planté;

- b) les travailleurs de la catégorie 3 qui réalisent régulièrement ou essentiellement des travaux d'élagage;
- c) les travailleurs qui manœuvrent régulièrement ou essentiellement des machines dangereuses [cf. excavatrice, moissonneuse-batteuse, élévateur,...].

**Catégorie 5 :** À cette catégorie appartiennent les travailleurs qui doivent diriger les travailleurs de la catégorie 4.

Ils ont la responsabilité de la qualité des résultats de leur propre travail et de celui des collaborateurs qu'ils dirigent. Appartiennent également à cette catégorie :

- a) les travailleurs de la catégorie 3 qui ont au moins 10 années d'expérience dans une ou plusieurs entreprises d'implantation et d'entretien de parcs et jardins;
- b) les travailleurs de la catégorie 4 qui ont au moins 5 années d'expérience dans une ou plusieurs entreprises d'implantation et d'entretien de parcs et jardins.

### 1.3. Salaires minimums (horaires bruts)

#### Barème général

Catégorie	Base	5 ans	10 ans	15 ans	20 ans
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

**Entreprises de moins de 10 travailleurs qui ont opté, avant le 01/10/1999, pour la semaine de 38 heures effectives (salaires horaires bruts).**

Catégorie	Base	5 ans	10 ans	15 ans	20 ans
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. Eco-chèques

**Depuis 2009, les travailleurs ont droit aux éco-chèques, d'une valeur maximum de 250 € nets par an.**

Au niveau de l'entreprise les éco-chèques peuvent être transposés en un autre avantage équivalent (chèques-repas, chèque cadeau,...), avant le 15 octobre.

Calcul : un travailleur à temps plein qui a travaillé durant toute la période de référence (du 1<sup>er</sup> décembre jusqu'au 30 novembre), reçoit 250 €. Des travailleurs qui n'ont pas travaillé durant toute la période de référence, ont par mois presté complet droit à 1/12<sup>ème</sup> de 250 €. Pour les travailleurs à temps partiel le montant des éco-chèques est calculé comme suit : 1/260<sup>ème</sup> de 250 € par jour presté (1/312<sup>ème</sup> en semaine de six jours).

Les jours de congé légaux, jours de repos, chômage temporaire,... sont assimilés aux jours prestés effectivement.

Les éco-chèques doivent être délivrés, chaque année, au plus tard fin décembre.

## 3. Fonds de pension sectoriel

Depuis le 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 1,4% (à partir du 01/01/2012)<sup>6</sup>**, 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 réduit d'imposition est appliqué.

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

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

(6) Jusqu'au 31/12/2011 le pourcentage versé par l'employeur s'élevait à 1%.

## 4. Primes

### 4.1. Prime de fin d'année (prime de fidélité)

Pour avoir droit à une prime de fin d'année, le travailleur doit avoir au moins 6 mois d'ancienneté dans le secteur au cours de la période de référence (du 1<sup>er</sup> 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 fin d'année.

La prime de fin d'année est calculée sur base du salaire que le travailleur a gagné dans le secteur au cours de la période de référence (du 1<sup>er</sup> 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 régional FGTVB HORVALL, qui s'occupera du paiement.

### 4.2. Prime syndicale

Pour avoir droit à la prime syndicale, le travailleur doit être membre de la FGTVB HORVAL. La prime syndicale s'élève à 135 € pour une occupation complète pendant la période de référence du 1<sup>er</sup> juillet au 30 juin (11,25 € 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 FGTVB HORVAL, qui s'occupera du paiement.

### 4.3. 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	

Cette indemnité est payée par l'employeur en même temps que le salaire normal.

#### *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).

Cette indemnité est payée par le Fonds social.

#### 4.4. Frais de transport

Transport en commun	Remboursement intégral (100%) du prix de l'abonnement.
Indemnité vélo	0,21 € par kilomètre à partir du 1/1/2012 <sup>7</sup>
Autres moyens de transport (min. 5 km)	A partir du 1/1/2012: 65% du prix effectif d'une carte train aux prix en vigueur depuis le 1 <sup>er</sup> février 2011 <sup>8</sup>
Co-voiturage (minimum 3 travailleurs)	Remboursement intégral (100%) du prix de l'abonnement SNCB.

#### 4.5. Vêtements de travail

L'employeur doit assurer la fourniture des vêtements de travail.

Le travailleur qui s'occupe lui même de l'entretien de son vêtement de travail a droit à une indemnité de 2,71 € par semaine (0,54 € par jour).

#### 4.6. Travail de nuit

Pour toutes les heures prestées entre 20 heures et 6 heures : supplément de 25% du salaire horaire.

#### 4.7. Indemnités pour travail en déplacement

- Indemnité de mobilité : 0,0538 €/km (pour chaque km aller et retour). Pour les chantiers ou les travaux situés à une distance supérieure à 45 km du siège de l'entreprise, l'indemnité de mobilité qui sera octroyée au chauffeur, est augmentée de 20%.
- Indemnité pour repas chaud : 2,50 € par jour;
- Frais de séjour et indemnité d'éloignement : logement : 19,91 € par jour; repas: 10,13 € par jour; indemnité d'éloignement : 6,20 € par jour.

(7) Actuellement l'indemnité s'élève à 0,15 €/km.

(8) Actuellement l'intervention patronale s'élève à 60%.

## 5. Conditions de travail

### 5.1. 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 1<sup>er</sup> 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

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.

#### 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.

#### Crédit temps

Le droit au crédit-temps à temps plein a été élargi à 5 ans.

#### 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.

### Délais de préavis

Au 1/7/2011 les délais de préavis suivants s'appliquent :

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

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012 ça devient un peu plus compliqué. Lorsque le licenciement est à l'initiative de l'ouvrier il n'y a rien qui change, le délai de préavis reste 14 jours (si moins de 20 ans d'ancienneté) ou 28 jours (si plus de 20 ans d'ancienneté).

Lorsque le licenciement est à l'initiative de l'employeur, il faut faire distinction entre les 'anciens' contrats (en service avant le 1<sup>er</sup> janvier 2012) et des 'nouveaux' contrats (en service à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012).

**A partir du 1/1/2012 les délais de préavis suivants s'appliquent (en cas de licenciement par l'employeur) :**

Ancienneté dans l'entreprise	En service avant le 1/1/2012	En service à partir du 1/1/2012
Moins de 6 mois	28	28
6 mois - 5 ans	40	40
5 ans - 10 ans	42	48
10 ans - 15 ans	56	64
15 ans - 20 ans	84	97
A partir de 20 ans	112	129

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

## 6. Formation

### 6.1. 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.

### 6.2. Apprentis industriels

Le contrat d'apprentissage industriel s'adresse aux jeunes de 15 à 21 ans. Il s'agit d'une combinaison d'une forma-

tion 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 et 16 ans : 505,24 €; 17 ans : 548,55 €; 18 ans : 591,85 €; 19 ans : 635,16 €; 20 ans : 678,46 €; 21 ans : 721,77 €)<sup>9</sup>.

## Agriculture (PC 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'aviiculture; 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 7.**

### 1. Classification des fonctions et salaires horaires minimums

#### 1.1. Généralités

- Ci-dessous sont repris les salaires horaires bruts d'application à partir du 1/1/2011.

**Le 1<sup>er</sup> janvier 2012 les salaires minimums et effectifs sont augmentés de 0,3%**

- Les mineurs d'âge sont rémunérés sur base d'un pourcentage du salaire normal : 17 ans = 85 %; 16 ans/15 ans = 70 %.
- Indexation : les salaires sont indexés au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année.

#### 1.2. Classification des fonctions

**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 telle 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 du 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 postsecondaire, 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.

## Salaires minimums (horaires bruts)

	Base	5 ans	10 ans	15 ans	20 ans
Non qualifiés	8,54	8,58 €	8,63 €	8,67 €	8,71 €
Spécialisés	9,01	9,06 €	9,10 €	9,15 €	9,19 €
Qualifiés	9,42	9,47 €	9,51 €	9,56 €	9,61 €
Surqualifiés	À convenir, avec un minimum de 9,42 €				

## 2. Eco-chèques

Depuis 2009, les travailleurs ont droit aux éco-chèques, d'une valeur maximum de 250 € nets par an.

Au niveau de l'entreprise les éco-chèques peuvent être transposés en un autre avantage équivalent (chèques-repas, chèque cadeau,...), avant le 15 octobre.

Calcul: un travailleur à temps plein qui a travaillé durant toute la période de référence (du 1<sup>er</sup> décembre jusqu'au 30 novembre), reçoit 250 €. Des travailleurs qui n'ont pas travaillé durant toute la période de référence, ont par mois presté complet droit à 1/12<sup>ème</sup> de 250 €. Pour les travailleurs à temps partiel le montant des éco-chèques est calculé comme suit: 1/260<sup>ème</sup> de 250 € par jour presté (1/312<sup>ème</sup> en semaine de six jours).

Les jours de congé légaux, jours de repos, chômage temporaire,... sont assimilés aux jours prestés effectivement.

Les éco-chèques doivent être délivrés, chaque année, au plus tard fin décembre.

### 3. Fonds de pension sectoriel

Depuis le 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 1,4% (à partir du 01/01/2012)**<sup>10</sup> 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 réduit d'imposition est appliqué.

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

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

(10) Jusqu'au 31/12/2011 le pourcentage versé par l'employeur s'élève à 1%.

### 4. Primes et indemnités

#### 4.1. 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 1<sup>er</sup> 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 FGTB HORVAL.

Montant : 135,00 € pour une occupation complète au cours de l'année de référence (11,25 € 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 FGTB HORVAL.

#### 4.2. Sécurité d'existence

**Incapacité de travail** (après la période de salaire garanti)

Ancienneté au sein de 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).

### 4.3. Vêtements de travail

L'employeur est obligé de livrer les vêtements de travail. Le travailleur qui s'occupe lui-même de l'entretien de son vêtement de travail a droit à une indemnité de 2,71 € par semaine (ou 0,54 € par jour).

### 4.4. Frais de transport

Transport en commun	Remboursement intégral (100%) du prix de l'abonnement.
Indemnité vélo	0,21 € par kilomètre à partir du 1/1/2012 <sup>11</sup>
Autres moyens de transport (min. 5 km)	A partir du 1/1/2012: 65% du prix effectif d'une carte train aux prix en vigueur depuis le 1 <sup>er</sup> février 2011 <sup>12</sup>
Covoiturage (minimum 3 travailleurs)	Remboursement intégral (100%) du prix de l'abonnement SNCB.

## 5. Conditions de travail

### 5.1. Durée de 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.*

(11) Actuellement l'indemnité s'élève à 0,15 €/km.

(12) Actuellement l'intervention patronale s'élève à 60%.

### 5.2. Crédit-temps

Le droit au crédit-temps à temps plein a été élargi à 5 ans.

### 5.3. 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.

### 5.4. Délais de préavis

Au 1/7/2011 les délais de préavis suivants s'appliquent :

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

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012 ça devient un peu plus compliqué. Lorsque le licenciement est à l'initiative de l'ouvrier il n'y a rien qui change, le délai de préavis reste 14 jours (si moins de 20 ans d'ancienneté) ou 28 jours (si plus de 20 ans d'ancienneté).

Lorsque le licenciement est à l'initiative de l'employeur, il faut faire distinction entre les 'anciens' contrats (en service avant le 1<sup>er</sup> janvier 2012) et des 'nouveaux' contrats (en service à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012).

**A partir du 1/1/2012 les délais de préavis suivants s'appliquent (en cas de licenciement par l'employeur) :**

Ancienneté dans l'entreprise	En service avant le 1/1/2012	En service à partir du 1/1/2012
Moins de 6 mois	28	28
6 mois - 5 ans	40	40
5 ans - 10 ans	42	48
10 ans - 15 ans	56	64
15 ans - 20 ans	84	97
A partir de 20 ans	112	129

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

## 5.5. Jour de carence

Les travailleurs ayant 10 ans de service dans l'entreprise ont droit au paiement d'un jour de carence par année civile.

## 6. Formation

### 6.1. 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.

### 6.2. 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 et 16 ans : 505,24 €; 17 ans : 548,55 €; 18 ans : 591,85 €; 19 ans : 635,16 €; 20 ans : 678,46 €; 21 ans : 721,77 €)<sup>13</sup>.

## 7. Ouvriers saisonniers et occasionnels

**7.1. Nombre maximum autorisé de jours prestés par an : 30 jours.**

**7.2. Salaire minimum sectoriel: 8,03 € par heure<sup>14</sup>.**

Pour les mineurs (moins de 18 ans) : veuillez contacter votre section régionale.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2012 il y aura une double augmentation du salaire horaire des saisonniers :

- +0,10 €
- +0,3%

(13) A partir du 1/5/2011.

(14) Montant à partir du 1/1/2011.

### 7.3. Primes et indemnités

- Prime de fin d'année : 61,97 € (pour un minimum de 25 jours de travail)
- Prime syndicale : 25,00 € (conditions requises : être affilié à la FGTB HORVAL; avoir droit à une prime de fin d'année)
- Prime de fin d'année : 0,5 € par jour presté (condition : avoir travaillé au moins 15 jours en tant que saisonnier)

# 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.*

## 1. Classification des fonctions et salaires minimums

### 1.1. Classification des fonctions

**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.

**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.

## 1.2. Salaires minimums (horaires bruts)

*Salaires à partir du 01/07/2011*

Catégorie	Base	5 ans	10 ans	15 ans
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

**Le 1<sup>er</sup> janvier 2012, les salaires barémiques sont augmentés de 0,3% (accord sectoriel 2011-2012).**

Egalement à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012, deux nouveaux barèmes seront introduits dans les barèmes d'ancienneté. Un premier barème à partir d'un an d'ancienneté, et un barème supplémentaire à partir de 20 ans. Les nouveaux suppléments d'ancienneté s'élèvent à partir du 1/1/2012 :

- 1 à 5 ans d'ancienneté : +0,03 €
- 5 à 10 ans d'ancienneté : + 0,05 €
- 10 à 15 ans d'ancienneté : + 0,15 €
- 15 à 20 ans d'ancienneté : + 0,25 €
- > 20 ans d'ancienneté : + 0,38 €

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

## 2. Eco-chèques

**Depuis 2009, les travailleurs ont droit aux éco-chèques, d'une valeur maximum de 250 € nets par an.**

Au niveau de l'entreprise les éco-chèques peuvent être transposés en un autre avantage équivalent (chèques-repas, chèque cadeau,...), avant le 15 octobre.

Calcul : un travailleur à temps plein qui a travaillé durant toute la période de référence (du 1<sup>er</sup> décembre jusqu'au 30 novembre), reçoit 250 €. Des travailleurs qui n'ont pas travaillé durant toute la période de référence, ont par mois presté complet droit à 1/12<sup>ème</sup> de 250 €. Pour les travailleurs à temps partiel le montant des éco-chèques est calculé comme suit : 1/260<sup>ème</sup> de 250 € par jour presté (1/312<sup>ème</sup> en semaine de six jours).



Les jours de congé légaux, jours de repos, chômage temporaire,... sont assimilés aux jours prestés effectivement.

Les éco-chèques doivent être délivrés, chaque année, au plus tard fin décembre.

### 3. Fonds de pension sectoriel

Depuis le 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 1,4% (à partir du 01/01/2012)**<sup>15</sup> 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 réduit d'imposition est appliqué.

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

(15) Jusqu'au 31/12/2011 le pourcentage versé par l'employeur s'élève à 1%.

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

## 4. Primes et indemnités

### 4.1. 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 1<sup>er</sup> juillet au 30 juin), avec un maximum de 1.211,70 €.

Chaque travailleur qui a droit à une prime de fin d'année a droit à une **prime syndicale** de 135 €.

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 FGTV HORVAL, qui se chargera du paiement.

### 4.2. 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 calendaire.

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 €

### 4.3. Frais de transport

Par chemin de fer	Remboursement à 100% du prix de l'abonnement social de la SNCB.
Autres moyens de transport publics (minimum 5 km)	Remboursement à 100% du prix de l'abonnement social de la SNCB.
Autres moyens de transport (minimum 5 km)	Remboursement à 70% du prix de l'abonnement social de la SNCB à partir du 01/01/2012 <sup>16</sup>
Indemnité vélo	0,21 € par kilomètre à partir du 1/1/2012 <sup>17</sup>

### 4.4. Indemnités dues aux travailleurs en déplacement

- Indemnité repas : 13,73 € par jour;
- Indemnité hébergement : 14,93 € par nuit;
- Prime d'éloignement : 8,08 € par jour.

### 4.5. Travail de nuit

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

## 5. Conditions de travail

### 5.1. 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.

(16) Jusqu'au 31/12/2011 le remboursement se fait à 50% de l'abonnement social SNCB.

(17) Actuellement l'indemnité s'élève à 0,15 €/km.

### 5.2. Prépension

Possibilité à partir de 58 ans - calcul conformément à la CCT 17

### 5.3. Délais de préavis

Au 1/7/2011 les délais de préavis suivants s'appliquent :

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

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012 ça devient un peu plus compliqué. Lorsque le licenciement est à l'initiative de l'ouvrier il n'y a rien qui change, le délai de préavis reste 14 jours (si moins de 20 ans d'ancienneté) ou 28 jours (si plus de 20 ans d'ancienneté).

Lorsque le licenciement est à l'initiative de l'employeur, il faut faire distinction entre les 'anciens' contrats (en service avant le 1<sup>er</sup> janvier 2012) et des 'nouveaux' contrats (en service à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012).

**A partir du 1/1/2012 les délais de préavis suivants s'appliquent (en cas de licenciement par l'employeur) :**

Ancienneté dans l'entreprise	En service avant le 1/1/2012	En service à partir du 1/1/2012
Moins de 6 mois	28	28
6 mois - 5 ans	40	40
5 ans - 10 ans	42	48
10 ans - 15 ans	56	64
15 ans - 20 ans	84	97
A partir de 20 ans	112	129

#### 5.4. 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.

### 6. Formation

- **Droit à 2 jours de formation** pour chaque travailleur au cours de la période du 1<sup>er</sup> juillet 2011 au 30 juin 2013 (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.



## 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<sup>er</sup> et 3<sup>ème</sup> 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<sup>ème</sup> et 4<sup>ème</sup> 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

## LIEGE

- Place St.-Paul 9/11 - 4000 Liège  
Tél. 04/221.96.66  
Fax 04/221.96.72

## MOUSCRON

- Rue du Val 3 - 7700 Mouscron  
Tél. 056/85.33.33  
Fax 056/85.33.29

## NAMUR - LUXEMBOURG

- Rue Dewez 28 - 5000 Namur  
Tél. 081/22.33.19  
Fax 081/22.96.51
- Rue des Martyrs 80 - 6700 Arlon  
Tél. 063/22.75.84  
Fax 063/22.60.25
- Rue des Brasseurs 13 - 6900 Marche-en-Famenne  
Tél. 084/31.40.24  
Fax 084/32.18.85

## VERVIERS

- Rue de Bruxelles 19 - 4800 Verviers  
Tél. 087/29.24.58  
Fax 087/29.24.65

## 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

## 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

## ANTWERPEN

- Ommegankstraat 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

## Notes

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

A large rectangular area with a light beige background, containing 22 horizontal grey lines for writing.A large rectangular area with a light beige background, containing 22 horizontal grey lines for writing.



---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---