

# Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf (PC 145) (met uitzondering van de bedienden)

*In overeenstemming met het Europese recht bevat deze fiche enkel CAO-bepalingen die algemeen verbindend zijn verklaard in de zin van richtlijn 96/71/EG, d.w.z. naar Belgisch arbeidsrecht toe, conventionele bepalingen die bij koninklijk besluit algemeen verbindend zijn verklaard en waarop strafsancties zijn bepaald in geval van niet-naleving.*

*Als gevolg daarvan wordt deze fiche regelmatig geüpdatet. Het is aangewezen dat de gedetacheerde werknemers en hun werkgevers tijdens de duur van een detachering de fiches op regelmatige tijdstippen consulteren. De datum van laatste aanpassing staat rechts bovenaan.*

*Deze fiche is opgemaakt op basis van sectorale CAO's. Het is dan ook het bevoegde Paritair Comité dat uiteindelijk oordeelt over de juiste interpretatie van haar CAO's.*

*De hierna vermelde CAO's kunnen geraadpleegd worden op de site van de FOD WASO:  
<https://www.werk.belgie.be/nl/themas/paritaire-comites-en-collectieve-arbeidsovereenkomsten-caos/collectieve-4>*

*De deelsectoren zijn geen officiële Paritaire Subcomités (PSC). De onderstaande loongegevens zijn evenwel opgenomen in de sectorale CAO's van het officiële Paritair Comité (PC 145).*

## Inhoudsopgave

<b>1</b>	<b>Bevoegdheidsgebied .....</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Beloning .....</b>	<b>5</b>
2.1	Barema (bruto) .....	5
2.1.1	<b>Meerderjarigen .....</b>	<b>5</b>
1.	BLOEMENTEELT .....	5
2.	DRUIVENTEELT .....	5
3.	BOOMKWEKERIJEN .....	5
4.	AANLEGGEN EN ONDERHOUDEN VAN PARKEN EN TUIJEN .....	6
5.	FRUITTEELT .....	6
6.	GROENTENTEELT .....	6
7.	PADDENSTOELENTEELT .....	7
2.1.2	<b>Anciënniteitstoeslag (met uitzondering van seizoen- en gelegenheidspersoneel)....</b>	<b>7</b>
2.1.3	<b>Functieclassificatie .....</b>	<b>8</b>
1.	BLOEMENTEELT .....	8
2.	DRUIVENTEELT .....	9
3.	BOOMKWEKERIJEN .....	9
4.	AANLEGGEN EN ONDERHOUDEN VAN PARKEN EN TUIJEN .....	10
5.	FRUITTEELT .....	12
6.	GROENTENTEELT .....	13
7.	PADDENSTOELENTEELT .....	14
2.2	Premies/vergoedingen .....	15
2.2.1	<b>Gemeenschappelijke premies/vergoedingen voor alle deelsectoren .....</b>	<b>15</b>
	Forfaitaire premies reguliere werknemers .....	15
2.2.2	<b>Gemeenschappelijke premies/vergoedingen voor PC 145, met uitzondering voor deelsector aanleggen en onderhouden van parken en tuinen .....</b>	<b>16</b>
	Eindejaarspremie .....	16
	Getrouwheidspremie .....	17
	Feestdagvergoeding .....	18
2.2.3	<b>Premies/Vergoedingen welke verschillen per deelsector .....</b>	<b>19</b>



1. BLOEMENTEELT .....	19
Bijkomend vakantiegeld .....	19
Eindejaarspremie .....	20
2. DRUIVENTEELT .....	21
3. BOOMKWEKERIJEN .....	22
Eindejaarspremie .....	22
Slecht weer premie .....	23
4. AANLEGGEN EN ONDERHOUDEN VAN PARKEN EN TUIEN .....	24
Getrouwheidspremie .....	24
Nachtarbeid .....	26
Slecht weer premie .....	27
Zaterdagwerk .....	28
5. FRUITTEELT .....	30
Eindejaarspremie .....	30
Slecht weer premie .....	32
6. GROENTENTEELT .....	33
Eindejaarspremie .....	33
7. PADDENSTOELENTEELT .....	35
Eindejaarspremie .....	35
Slecht weer premie .....	37
<b>3 Vergoeding van Reis-, Maaltijd- en Verblijfkosten.....</b>	<b>38</b>
3.1 Gemeenschappelijke vergoedingen voor PC 145 .....	38
Vervoerskosten .....	38
3.2 Deelsector aanleggen en onderhouden van parken en tuinen .....	41
Verblijfskosten en scheidingsvergoeding.....	41
Premie ter compensatie van de onmogelijkheid van de werkgever om warme maaltijden te verstrekken.....	42
Mobiliteitspremie .....	43
<b>4 Arbeidsduur .....</b>	<b>44</b>
4.1 Algemeen .....	44
4.2 Gemeenschappelijke bepalingen voor alle deelsectoren, behalve deelsector Aanleggen en onderhouden van parken en tuinen. ....	44
4.3 Deelsector Aanleggen en onderhouden van parken en tuinen .....	44

# 1 Bevoegdheidsgebied

Deze fiche is geldig voor de ondernemingen die, voor de in België uitgevoerde werkzaamheden, behoren tot het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf.

## Oprichting en wijziging bevoegdheidsgebied

[0] K.B. 17.03.1972	B.S. 05.05.1972
[1] K.B. 29.01.1991	B.S. 12.02.1991
[2] K.B. 12.08.1991	B.S. 29.08.1991
[3] K.B. 13.11.1996	B.S. 29.11.1996
[4] K.B. 07.04.2005	B.S. 26.04.2005
[5] K.B. 20.09.2009	B.S. 30.09.2009
[6] K.B. 13.03.2011	B.S. 01.04.2011
[7] K.B. 09.01.2014	B.S. 30.01.2014
[8] K.B. 11.10.2018	B.S. 27.11.2018
[9] K.B. 22.11.2022	B.S. 15.12.2022

## Artikel 1, § 1, alinea 6

Bevoegd voor de werknemers die hoofdzakelijk handenarbeid verrichten en hun werkgevers (tot 31 december 2022),

Bevoegd voor de werknemers in het algemeen en hun werkgevers (vanaf 1 januari 2023),  
te weten:

1. de groententeelt, met inbegrip van de speciale teelten, zoals de witloof- en paddenstoelenteelt;
2. de fruitteelt, met inbegrip van de speciale teelten, zoals druiven-, perziken- en aardbeienteelt;
3. de bloemen- en sierplantenteelt, alle specialiteiten inbegrepen;
4. de boomkwekerij, met inbegrip van de rozen en sierheesterteelt;
5. de teelt van de tuinbouwzaden;
6. het aanleggen en/of onderhouden van parken, tuinen, sportterreinen, recreatieterreinen, groene zones, begraafplaatsen, met inbegrip van begraafplaatsen van vreemde militairen in België;
7. het aanleggen en/of onderhouden in eigen beheer van parken, tuinen, sportterreinen, recreatieterreinen of groene zones, wanneer de werklieden van de onderneming hoofdzakelijk aan deze activiteiten zijn tewerkgesteld;
8. het verrichten van onderzoek in verband met tuinbouwgewassen en organiseren van voorlichting in de tuinbouwsector;
9. de ondernemingen waarvan de hoofdactiviteit bestaat uit het sorteren van tuinbouwproducten en die niet ressorteren onder een ander daarvoor specifiek bevoegd paritair comité;
10. de productie van potgrond, turf, schors en bodemverbeterende producten, voor zover geen ander paritair comité bevoegd is;
11. het manueel oogsten van tuinbouwproducten;
12. het kweken van graszoden, voor zover het Paritair Comité voor de textielnijverheid of het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid niet bevoegd is;
13. het verhuren en onderhouden van planten en bloemen bij derden;
14. het snoeien van fruitbomen voor rekening van derden.

Wat de boomkwekerij en de bloemen- en sierplantenteelt betreft, wordt onder telen onder meer verstaan : het zaaien, planten, verspenen, oppotten, stekken, in vitro of anderszins vermeerderen, bemesten, forceren in bloei trekken, toppen alsook het verrichten van alle mogelijke andere of gelijkaardige werkzaamheden aan bollen, stekken, plantmateriaal evenals aan planten die men zelf geheel of hoofdzakelijk teelt (d.w.z. plantmateriaal dat op het ogenblik van inkoop reeds een zekere ontwikkeling doormaakte).

Het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf is niet bevoegd voor de bedienden die ressorteren onder een specifiek bevoegd paritair comité of onder het Aanvullend Paritair Comité voor de non-profitsector. (vanaf 1 januari 2023)

**CAO van 31 januari 2022 (173.484)**

*KB 15/06/2023 – BS 21/09/2023*

**Vaststelling van de loon- en arbeidsvoorwaarden**

*HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied*

Artikel 1. §1

Zijn uitgesloten: het seizoens- en gelegenheidspersoneel zoals bedoeld in artikel 8bis van het koninklijk besluit van 28 november 1969.

*HOOFDSTUK II. Toewijzing van de loonbarema's*

Art. 4. Voor de in de hierboven vermelde koninklijke besluiten opgenomen activiteiten die ressorteren onder het toepassingsgebied het PC145 voor het tuinbouwbedrijf, dienen respectievelijk de volgende loonbarema's te worden toegepast: ...

5./8./9./11.

De teelt van de tuinbouwzaden, het verrichten van onderzoek in verband met tuinbouwgewassen en organiseren van voorlichting in de tuinbouwsector, de ondernemingen waarvan de hoofdactiviteit bestaat uit het sorteren van tuinbouwproducten (en die niet ressorteren onder een ander daarvoor specifiek bevoegd PC), het manueel oogsten van tuinbouwproducten: één van de vermelde barema's in functie van de tuinbouwzaden/-gewassen/-producten waar het precies over gaat.

10. De productie van potgrond, turf, schors en bodem verbeterende producten: deelsector Bloementeel (voor zover geen ander PC bevoegd is).

12. Het kweken van graszoden: deelsector Boomkwekerij (voor zover het PC voor de textielnijverheid en het breiwerk of het PC voor de scheikundige nijverheid niet bevoegd is).

13. Het verhuren en onderhouden van planten en/of bloemen bij derden:  
deelsector Aanleggen en onderhouden van parken en tuinen (voor zover de hoofdactiviteit van de onderneming bestaat in het conditioneren en verhuren van planten),

deelsector Bloementeel of deelsector Boomkwekerij (voor zover het verhuren en onderhouden van planten een nevenactiviteit is van het kweken van planten of bloemen en in functie van de planten of bloemen waar het in hoofdzaak over gaat).

14. Het snoeien van fruitbomen voor rekening van derden: barema fruitteelt.

*HOOFDSTUK IX. Geldigheidsduur*

Art. 21. Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2022. Zij is gesloten voor een onbepaalde duur

## 2 Beloning

### 2.1 Barema (bruto)

01/01/2024: indexatie met 1,83%

CAO van 26 juni 2023 (180.392)  
(K.B. 17/03/2024 – B.S. 28/03/2024, van toepassing vanaf 07/04/2024)  
Deze CAO treedt in werking op 1 juli 2023 voor een onbepaalde duur

CAO van 24 mei 2023 (180.776) (KB 28/09/2023 BS 05/10/203)  
Deze CAO treedt in werking op 2 januari 2023 voor een onbepaalde duur.

CAO van 31 januari 2022 (173.484) (KB 15/06/2023-BS 21/09/2023)  
Deze CAO treedt in werking op 1 januari 2022 voor een onbepaalde duur.

#### 2.1.1 Meerderjarigen

##### 1. BLOEMENTEELT

38 uur/week

Categorie 1	13,12
Categorie 2	13,43
Categorie 3	13,61
Categorie 4	14,30
Categorie 5 (geldt voor bedrijven groter dan 50 werknemers waar deze extra categorie op bedrijfsvlak werd toegevoegd)	14,95
Seizoens- en gelegenheidspersoneel)	12,55

##### 2. DRUIVENTEELT

Voor de loongegevens wordt verwezen naar de Fruitteelt.

##### 3. BOOMKWEKERIJEN

38 uur/week

###### BOOMKWEKERIJEN

Categorie 1	14,79
Categorie 2	15,46
Categorie 3	15,81
Categorie 4	16,47
Seizoens- en gelegenheidspersoneel	13,77

###### BOSBOOMKWEKERIJEN

Categorie 1	14,65
Categorie 2	15,33
Categorie 3	15,74
Categorie 4	16,37
Seizoens- en gelegenheidspersoneel	13,67

#### 4. AANLEGGEN EN ONDERHOUDEN VAN PARKEN EN TUINEN

Lonen uitgedrukt in een 39 uur/week:

39 uur/week + 6 betaalde compensatiedagen

Categorie 1	15,12
Categorie 2	15,57
Categorie 3	16,53
Categorie 4	16,94
Categorie 5	17,83

Lonen uitgedrukt in een 38 uur/week:

ofwel 38 uur/week effectief, ofwel 39 uur/week + 6 onbetaalde compensatiedagen,

ofwel 40 uur/week + 12 onbetaalde compensatiedagen

Categorie 1	15,47
Categorie 2	15,95
Categorie 3	16,94
Categorie 4	17,35
Categorie 5	18,28

#### 5. FRUITTEELT

38 uur/week

FRUITTEELT

Categorie 1	12,64
Categorie 2	13,54
Categorie 3	14,62
Categorie 4	15,26
Seizoens- en gelegheidspersoneel	12,64

FRUITSORTEERBEDRIJVEN

Categorie 1	12,55
Categorie 2	13,46
Categorie 3	14,53
Categorie 4	15,16
Seizoens- en gelegheidspersoneel	12,55

#### 6. GROENTENTEELT

38 uur/week

Categorie 1	12,20
Categorie 2	12,85
Categorie 3	13,46
Categorie 4	14,10
Seizoens- en gelegheidspersoneel	12,20



## 7. PADDENSTOELENTEELT

38 uur/week	
Categorie 1	11,82
Categorie 2	11,98
Categorie 3	12,66
Categorie 4	13,44
Categorie 5 (geldt voor bedrijven groter dan 50 werknemers waar deze extra categorie op bedrijfsvlak werd toegevoegd)	17,30
Seizoens- en gelegenhedspersoneel	11,82

### 2.1.2 Anciënniteitstoeslag (met uitzondering van seizoen- en gelegenhedspersoneel)

Vanaf 5 jaar anciënniteit	+ 0,5 %	
Vanaf 10 jaar anciënniteit	+1 %	
Vanaf 15 jaar anciënniteit	+1,5 %	
Vanaf 20 jaar anciënniteit	+ 2 %	
Vanaf 25 jaar anciënniteit	+2,5 %	
Vanaf 30 jaar anciënniteit	+ 3 %	
Vanaf 35 jaar anciënniteit	+ 3,5 %	
Vanaf 40 jaar anciënniteit	+4%	

## 2.1.3 Funcieclassificatie

# 1. BLOEMENTEELT

## CAO van 31 januari 2022 (173.484)

(KB 15/06/2023-BS 21/09/2023)

### Vaststelling van de loon- en arbeidsvoorwaarden

#### HOOFDSTUK I. *Toepassingsgebied*

##### Artikel 1. § 1.

Zijn uitgesloten: het seizoens- en gelegenheidspersoneel zoals bedoeld in artikel 8bis van het koninklijk besluit van 28 november 1969.

#### HOOFDSTUK III. *Funcieclassificatie*

##### Art. 5.

##### Categorie 1

Dit is de categorie waar werknemers zonder ervaring starten. Het is bijgevolg 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 weging die de effectiviteit van de prestaties beoordeelt, kunnen werknemers vroeger overgaan naar categorie 2.

##### Categorie 2

Hiertoe behoren de basisederwerkers 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

Hiertoe behoren de 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

Tot deze categorie behoren de 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 boven op de sectorale 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 leidinggeven aan een groep van medewerkers uit de lagere categorieën), en de verantwoordelijkheid hiervoor dragen.

#### HOOFDSTUK IX. *Geldigheidsduur*

Art. 21. Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2022. Zij is gesloten voor een onbepaalde duur



## 2. DRUIVENTEELT

Zie deelsector Fruitteelt.

## 3. BOOMKWEKERIJEN

**CAO van 31 januari 2022 (173.484)**

*(KB 15/06/2023-BS 21/09/2023)*

**Vaststelling van de loon- en arbeidsvoorwaarden**

HOOFDSTUK I. *Toepassingsgebied*

Artikel 1. § 1.

Zijn uitgesloten: het seizoens- en gelegenheidspersoneel zoals bedoeld in artikel 8bis van het koninklijk besluit van 28 november 1969.

HOOFDSTUK III. *Functieclassificatie*

Art. 6.

Categorie 1

De werknemers met de nodige ervaring. Zij beoefenen hun job onder de verantwoordelijkheid van een andere persoon die de eindverantwoordelijkheid draagt.

Er wordt van deze medewerkers een zekere zelfstandigheid gevraagd inzake de uitvoering van het werk. Zij worden geacht over een zekere polyvalentie te beschikken.

Categorie 2

De werknemers die zelfstandig technische functies kunnen uitoefenen en hiertoe over een polyvalentie beschikken inzake plantengroepen en taken.

Zij hebben verantwoordelijkheid over de kwaliteit van de resultaten van hun eigen werk. De werknemer moet over een degelijke assortimentskennis beschikken.

Categorie 3

De werknemers die over een grotere polyvalentie beschikken en die zelf leiding geven aan een groep van medewerkers uit de lagere categorieën.

Behoren eveneens tot deze categorie: de werknemers die door de aard van het werk een eindverantwoordelijkheid dragen voor de totale afwerking van een gegeven opdracht en voor hun collega's anderzijds.

Categorie 4

De werknemers met de hoogste verantwoordelijkheid. Zij zijn bovendien eindverantwoordelijk voor een groot gedeelte van de productie gebonden bedrijfsvoering en/of logistiek. Dit houdt in dat zij leiding moeten geven aan andere werknemers van alle lagere categorieën en de verantwoordelijkheid hiervoor dragen.

HOOFDSTUK IX. *Geldigheidsduur*

Art. 21. Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2022. Zij is gesloten voor een onbepaalde duur

## 4. AANLEGGEN EN ONDERHOUDEN VAN PARKEN EN TUIJEN

### CAO van 31 januari 2022 (173.484)

(KB 15/06/2023-BS 21/09/2023)

### Vaststelling van de loon- en arbeidsvoorwaarden

#### HOOFDSTUK I. *Toepassingsgebied*

##### Artikel 1. § 1.

Zijn uitgesloten: het seizoens- en gelegenheidspersoneel zoals bedoeld in artikel 8bis van het koninklijk besluit van 28 november 1969.

#### HOOFDSTUK III. *Functieclassificatie*

##### Art. 7.

##### Categorie 1

Hier toe behoren de werknemers die starten zonder ervaring en zonder opleiding in de groensector en die niet zelfstandig kunnen werken.

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

Hier toe behoren de werknemers die zelfstandig alle technische functies uitoefenen en hier toe over een zekere polyvalentie inzake taken moeten beschikken. Bijvoorbeeld:

- Grondwerkzaamheden: bewerkingen, bemestingen, chemische en/of mechanische onkruidbeheersing...;
  - Beplantingswerkzaamheden: snoeien, maaien, aanplanten, zaaien, aanbinden, gewasbescherming...;
  - Constructiewerkzaamheden: bestratingen, tuinmuurtjes en -trappen, afsluitingen, ...
- Zij hebben verantwoordelijkheid over de kwaliteit van de resultaten van hun eigen werk.

##### Categorie 4

Tot deze categorie behoren de werknemers die zelfstandig alle technische functies uitoefenen en hier toe over een zekere polyvalentie inzake taken moeten beschikken.

Bijvoorbeeld:

- grondwerkzaamheden: bewerkingen, bemestingen, chemische en/of mechanische onkruidbeheersing...;
- beplantingswerkzaamheden: snoeien, maaien, aanplanten, zaaien, aanbinden, gewasbescherming...;
- constructiewerkzaamheden: bestratingen, tuinmuurtjes en -trappen, afsluitingen, ...

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 leidinggeven.

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, hoogtewerker...).

#### 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 leidinggeven.

#### HOOFDSTUK IX. *Geldigheidsduur*

Art. 21. Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2022. Zij is gesloten voor een onbepaalde duur

## 5. FRUITTEELT

### CAO van 31 januari 2022 (173.484)

(KB 15/06/2023-BS 21/09/2023)

#### Vaststelling van de loon- en arbeidsvoorwaarden

##### HOOFDSTUK I. *Toepassingsgebied*

###### Artikel 1. § 1.

Zijn uitgesloten: het seizoens- en gelegenheidspersoneel zoals bedoeld in artikel 8bis van het koninklijk besluit van 28 november 1969.

##### HOOFDSTUK III. *Functieclassificatie*

###### Art. 8

###### Categorie 1

De werknemers met de nodige ervaring. De job wordt uitgevoerd onder verantwoordelijkheid van een andere persoon.

De volgende kenmerken zijn van belang:

- Zelfstandigheid;
- Kwaliteitsbewustzijn;
- Handigheid;
- Inzetbaarheid voor meerdere taken.

###### Categorie 2

De werknemers die:

- zelfstandig technische functies uitoefenen; en/of
- leiding geven over (kleine) groep werknemers uit categorie 1.

De volgende kenmerken zijn van belang: basis van teelttechnische kennis.

Als voorbeeld verstaat men hieronder herkennen van ziekten en plagen en/of kennis hebben van gebruik gewasbeschermingsmiddelen.

###### Categorie 3

De werknemers die:

- zelf leidinggeven aan een groep medewerkers van categorie 1 en categorie 2.

Deze categorie is ook van toepassing voor werknemers die eindverantwoordelijkheid dragen.

Deze werknemers kunnen de werkgever vervangen gedurende korte tijd en nemen bijvoorbeeld zelf kleine beslissingen inzake teelt, werk en arbeiders.

###### Categorie 4

De werknemers met de hoogste verantwoordelijkheid. Deze werknemers zijn eindverantwoordelijk voor een groot gedeelte van de productie gebonden bedrijfsvoering en/of logistiek.

De volgende kenmerken zijn van belang:

- Leiding geven aan andere werknemers;
- Volledige kennis teelt, ziekte en plagen;
- Kennis kwaliteitsvereisten;
- Vervanging van de werkgever gedurende langere tijd mogelijk.

##### HOOFDSTUK IX. *Geldigheidsduur*

Art. 21. Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2022. Zij is gesloten voor een onbepaalde duur

## 6. GROENTENTEELT

### CAO van 31 januari 2022 (173.484)

(KB 15/06/2023-BS 21/09/2023)

#### Vaststelling van de loon- en arbeidsvoorwaarden

##### HOOFDSTUK I. *Toepassingsgebied*

###### Artikel 1. § 1.

Zijn uitgesloten: het seizoens- en gelegenheidspersoneel zoals bedoeld in artikel 8bis van het koninklijk besluit van 28 november 1969.

##### HOOFDSTUK III. *Functieclassificatie*

###### Art. 9

###### Categorie 1

De werknemers met de nodige ervaring. De job wordt uitgevoerd onder verantwoordelijkheid van een andere persoon.

De volgende kenmerken zijn van belang:

- Zelfstandigheid;
- Kwaliteitsbewustzijn;
- Handigheid;
- Inzetbaarheid voor meerdere taken.

###### Categorie 2

De werknemers die:

- zelfstandig technische functies uitoefenen; en/of
- leiding geven over (kleine) groep werknemers uit categorie 1.

De volgende kenmerken zijn van belang: basis van teelttechnische kennis.

Als voorbeeld verstaat men hieronder herkennen van ziekten en plagen en/of kennis hebben van gebruik gewasbeschermingsmiddelen.

###### Categorie 3

De werknemers die:

- zelfleiding geven aan een groep medewerkers van categorie 1 en categorie 2.

Deze categorie is ook van toepassing voor werknemers die eindverantwoordelijkheid dragen.

Deze werknemers kunnen de werkgever vervangen gedurende korte tijd en nemen bijvoorbeeld zelf kleine beslissingen inzake teelt, werk en arbeiders.

###### Categorie 4

Bedrijven van meer dan vijftig werknemers kunnen via onderhandelingen op bedrijfsvlak bovenop de sectorale afspraken een extra categorie toevoegen.

Deze categorie is voor werknemers met de hoogste verantwoordelijkheid

Deze werknemers zijn eindverantwoordelijk voor een groot gedeelte van de productie gebonden bedrijfsvoering en/of logistiek.

De volgende kenmerken zijn van belang:

- Leiding geven aan andere werknemers;
- Volledige kennis teelt, ziekten en plagen;
- Kennis kwaliteitsvereisten;
- Vervanging van de werkgever gedurende langere tijd mogelijk.

##### HOOFDSTUK IX. *Geldigheidsduur*

Art. 21. Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2022. Zij is gesloten voor een onbepaalde duur

## 7. PADDENSTOELENTEELT

### CAO van 31 januari 2022 (173.484)

(KB 15/06/2023-BS 21/09/2023)

#### Vaststelling van de loon- en arbeidsvoorwaarden

##### HOOFDSTUK I. *Toepassingsgebied*

###### Artikel 1. § 1.

Zijn uitgesloten: het seizoens- en gelegenheidspersoneel zoals bedoeld in artikel 8bis van het koninklijk besluit van 28 november 1969.

##### HOOFDSTUK III. *Functieclassificatie*

###### Art. 10.

###### 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, kantinemedewerkers, 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 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, klimatiseren, 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.

##### HOOFDSTUK IX. *Geldigheidsduur*

Art. 21. Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2022. Zij is gesloten voor een onbepaalde duur

## 2.2 Premies/vergoedingen

### 2.2.1 Gemeenschappelijke premies/vergoedingen voor alle deelsectoren

#### Forfaitaire premies reguliere werknemers

**CAO van 31 januari 2022 (173.484)**

*(KB 15/06/2023-BS 21/09/2023)*

**Vaststelling van de loon- en arbeidsvoorwaarden**

##### HOOFDSTUK I. *Toepassingsgebied*

Artikel 1. § 1. Zijn uitgesloten: het seizoens- en gelegenheidspersoneel zoals bedoeld in artikel 8bis van het koninklijk besluit van 28 november 1969.

##### HOOFDSTUK VIII. *Forfaitaire premie*

Art. 20. § 1. Vanaf het kalenderjaar 2016 betaalt de werkgever elk jaar op 1 juli aan de werknemers een forfaitaire premie. Deze forfaitaire premie wordt enkel toegekend aan de werknemers die tijdens de referentieperiode van 1 juli van het voorgaande kalenderjaar tot 30 juni van het lopende kalenderjaar tewerkgesteld zijn geweest in de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf. Onder "tewerkstelling" wordt begrepen de gewerkte en gelijkgestelde dagen zoals gedefinieerd in artikel 16 van het koninklijk besluit van 30 maart 1967 tot bepaling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers (Belgisch Staatsblad van 6 april 1967).

§ 2. Voor de voltijds tewerkgestelde werknemers met een volledige referentieperiode stemt het bedrag van deze brutopremie overeen met 55,00 EUR.

Voor de deeltijdse werknemers zal de brutopremie worden berekend in verhouding tot deze van de voltijdse arbeiders en dit in functie van de deeltijdse arbeidsduur.

Voor de werknemers die geen prestaties kunnen bewijzen gedurende een volledig referentiejaar, wordt de brutopremie pro rata temporis berekend. Elke begonnen maand telt als 1/12. Bij uitdiensttreding wordt de premie verrekend met de laatste loonafrekening.

§ 3. Het bedrag van de premie wordt gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijzen, overeenkomstig de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst van 4 februari 2016, gesloten in het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf, betreffende de koppeling van de lonen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen en geregistreerd onder het nr. 132769/CO/145.

Na verhoging met 3,22 pct. bedraagt de premie op 1 januari 2022 62,00 EUR.

§ 4. Op ondernemingsvlak kan deze forfaitaire premie worden omgezet in een gelijkwaardig voordeel (bij omzetting in maaltijdcheques verhoogt het werkgeversaandeel met 0,5 EUR per dag) mits het afsluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst, neergelegd uiterlijk op 1 mei van het lopende jaar en mits het bezorgen van een kopie van deze ondernemings-collectieve arbeidsovereenkomst aan de voorzitter van het Paritair Comité van het tuinbouwbedrijf.

Zolang er een verlenging van het basisakkoord bestaat op het niveau van het paritair comité, wordt de omzetting automatisch verlengd.

##### HOOFDSTUK IX. *Geldigheidsduur*

Art. 21. Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2022. Zij is gesloten voor een onbepaalde duur

## **2.2.2 Gemeenschappelijke premies/vergoedingen voor PC 145, met uitzondering voor deelsector aanleggen en onderhouden van parken en tuinen**

### **Eindejaarspremie**

#### **CAO van 9 december 2013 (119.534)**

*K.B. 13/07/2014 – B.S. 13/11/2014*

**Vaststelling van het bedrag, de toekenningsvoorwaarden en de uitkeringsmodaliteiten van aanvullende sociale voordelen ten laste van het "Waarborg- en Sociaal Fonds voor het tuinbouwbedrijf"**

#### Artikel 1.

Deze CAO is niet van toepassing op het seizoen- en gelegenheidspersoneel zoals bedoeld in artikel 8bis van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders en hun werkgevers.

#### I. *Eindejaarspremie*

##### Art. 3.

Een eindejaarspremie wordt toegekend aan de werklieden tijdens de referentieperiode van 1 juli tot 30 juni tewerkgesteld in de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf.

##### Art. 4.

Het bedrag en de uitvoeringsmodaliteiten van de in artikel 3 bedoelde eindejaarspremie worden bepaald in een aanvullende CAO.

#### IV. *Geldigheid*

Art. 12. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2014 en is gesloten voor een onbepaalde duur.

#### **CAO van 26 juni 2023 (180.392)**

*(K.B. 17/03/2024 – B.S. 28/03/2024, van toepassing vanaf 07/04/2024)*

**Vaststelling van de loon- en arbeidsvoorwaarden voor seizoens- en gelegenheidswerk**

#### *Toepassingsgebied*

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers die ressorteren onder het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf, en op hun gelegenheidspersoneel zoals bepaald in artikel 8bis van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.

#### *Eindejaarspremie, inclusief forfaitaire jaarlijkse premie*

Art. 4. §1. Het in artikel 1 bedoelde gelegenheidspersoneel dat in de loop van het kalenderjaar minstens 50 dagen arbeid aangegeven heeft op de plukkaart bij één of meerdere in artikel 1 bedoelde



ondernemingen, heeft recht op een eindejaarspremie en een koopkrachtpremie die op 1 januari 2023 samen 223,34 EUR bedragen.

Deze premies worden ten laste genomen door het "Waarborg- en Sociaal Fonds voor het tuinbouwbedrijf".

§2. Het bedrag van deze premies worden gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijzen, overeenkomstig de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst van 24 mei 2023, gesloten in het Paritair Comité voor de tuinbouw, betreffende de koppeling van de lonen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen.

#### *Geldigheid*

Art. 7. Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2023 en is gesloten voor onbepaalde duur.

## **Getrouwheidspremie**

### **CAO van 26 juni 2023 (180.392)**

*(K.B. 17/03/2024 – B.S. 28/03/2024, van toepassing vanaf 07/04/2024)*

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

#### *Toepassingsgebied*

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers die ressorteren onder het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf, en op hun gelegenhedspersoneel zoals bepaald in artikel 8bis van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.

#### *Getrouwheidspremie*

Art. 5. Het in artikel 1 bedoelde gelegenhedspersoneel dat in de loop van het kalenderjaar minstens 30 dagen aangegeven heeft op de plukkaart in één of meerdere in artikel 1 bedoelde ondernemingen, heeft recht op een belastbare getrouwheidspremie van 0,5 EUR per gewerkte dag.

Deze getrouwheidspremie wordt ten laste genomen door het "Waarborg- en Sociaal Fonds voor het tuinbouwbedrijf".

#### *Geldigheid*

Art. 7. Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2023 en is gesloten voor onbepaalde duur.

## **Feestdagvergoeding**

### **CAO van 13 mei 2022 (174.200)**

*(KB 12/02/2023 – AR 04/04/2023)*

#### **Feestdagvergoeding voor seizoenarbeiders**

Artikel 1. § 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers die ressorteren onder het toepassingsgebied van het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf, en op hun tewerkgesteld gelegenheidspersoneel zoals bepaald in artikel 8bis van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.

Art. 2. Seizoen- en gelegenheidswerknemers die arbeid verrichten op een feestdag hebben, boven op het gewone loon voor de effectief gewerkte uren, recht op een feestdagvergoeding.

Art. 3. De feestdagvergoeding wordt berekend als volgt : het aantal op de feestdag gepresteerde uren vermenigvuldigd met het uurloon.

Art. 4. De feestdagvergoeding wordt betaald bij de eerste loonafrekening volgend op de gepresteerde feestdag.

Art. 5. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 mei 2022. Zij is gesloten voor een onbepaalde duur

## 2.2.3 Premies/Vergoedingen welke verschillen per deelsector

### **1. BLOEMENTEELT**

#### **Bijkomend vakantiegeld**

**CAO van 4 april 1991 (27.992), gewijzigd door de CAO van 9 oktober 2000 (55.846)  
CAO van 9 oktober 2000 (55.846), gewijzigd door de CAO van 10 december 2020 (162.739)**

*K.B. 15/04/1992 - B.S. 19/06/1992*

*K.B. 24/10/2001 - B.S. 28/11/2001*

*K.B. 27/05/2021 - B.S. 16/07/2021*

**Bloementeel: bijkomend vakantiegeld, technische modaliteiten**

*II. Bijkomend vakantiegeld*

Art. 2

Met ingang van het jaar 2000 wordt het bijkomend vakantiegeld toegekend door het Waarborg- en Sociaal Fonds voor het tuinbouwbedrijf aan de werklieden en werksters die in het refertejaar prestaties in de sector bloemisterij hebben geleverd.

Art.3

Het bijkomend vakantiegeld wordt berekend op het brutoloon dat de betrokken werkman of werkster verdient heeft in het refertejaar. Het bijkomend vakantiegeld bedraagt 6,25% van het brutoloon. Met "refertejaar" wordt de periode bedoeld lopende van 1 juli van het vorig jaar tot en met 30 juni van het jaar waarin het bijkomend vakantiegeld wordt uitbetaald.

Het bruto jaarloon waarop het bijkomend vakantiegeld wordt berekend, wordt verhoogd met een fictief dagloon voor een aantal gelijkgestelde dagen, zoals opgenomen in de onderrichtingen van het Sociaal en Waarborgfonds van de tuinbouw. Aan deze gelijkgestelde dagen worden de dagen tijdelijke werkloosheid omwille van overmacht-corona toegevoegd.

Art. 5.

Het bijkomend vakantiegeld wordt aan de rechthebbenden uitbetaald in de maand december volgend op het refertejaar waarop bijkomend vakantiegeld berekend wordt.

Art.6.

Aan de volgende personen wordt eveneens een bijkomend vakantiegeld uitbetaald volgens de modaliteiten bedoeld onder artikel 3:

- de werklieden en werksters die in de loop van het refertejaar met brugpensioen gegaan zijn of die in het refertejaar gepensioneerd zijn;
- de rechtverkrijgenden van werklieden en werksters die in de loop van het refertejaar overleden zijn;
- de werklieden en werksters van wie de arbeidsovereenkomst in de loop van het refertejaar door de werkgever werd beëindigd met een opzeggingstermijn of met een verbreking van de arbeidsovereenkomst en uitbetaling van een verbrekingsvergoeding of van wie de arbeidsovereenkomst in onderling akkoord werd beëindigd;
- de werklieden en werksters verbonden met een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde duur of voor een bepaald werk die een einde neemt in de loop van de referteperiode.

Art. 7.

Hebben geen recht op een bijkomend vakantiegeld, de werklieden en werksters :

- die in de loop van de referteperiode zelf ontslag nemen;

- die in de loop van de referteperiode worden ontslagen omwille van een dringende reden.

*IV Geldigheid.*

Art.10 .

Deze cao treedt in werking op 1 januari 1991 en is gesloten voor onbepaalde tijd.

*(art.3. is gewijzigd vanaf 1 maart 2020)*

## **Eindejaarspremie**

**CAO van 30 april 1999 (53.729)**

*KB 21/09/2001 - BS 11/12/2001*

**Eindejaarspremie**

Art 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing met uitzondering van de werknemers bedoeld in artikel 8bis van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.

Art. 2. Aan de in artikel 1 bedoelde werklieden en werksters wordt, ten laste van het Waarborg- en Sociaal Fonds voor het tuinbouwbedrijf, een eindejaarspremie toegekend voorzover zij gedurende het refertejaar prestaties in de sector hebben geleverd.

Art. 3. De eindejaarspremie wordt berekend op het brutoloon dat de betrokken werkman of werkster verdient heeft in het refertejaar.

De eindejaarspremie bedraagt : 6,25 pct. van het brutoloon voor de bloemeteelt

Art. 4.

Met "refertejaar" wordt de periode bedoeld lopende van 1 juli van het vorig jaar tot en met 30 juni van het jaar waarin de premie wordt uitbetaald

Art. 5.

De eindejaarspremie wordt aan de rechthebbenden uitbetaald in de maand december volgend op het refertejaar waarop de premie berekend wordt.

Art. 6. Aan de volgende personen wordt eveneens een eindejaarspremie uitbetaald volgens de modaliteiten bedoeld onder artikel 3 :

- de werklieden en werksters die in de loop van het refertejaar met brugpensioen gegaan zijn of die in het refertejaar gepensioneerd zijn;
- de rechtverkrijgenden van werklieden en werksters die in de loop van het refertejaar overleden zijn;
- de werklieden en werksters van wie de arbeidsovereenkomst in de loop van het refertejaar door de werkgever werd beëindigd met een opzeggingstermijn of met een verbreking van de arbeidsovereenkomst en uitbetaling van een verbrekingsvergoeding of van wie de arbeidsovereenkomst in onderling akkoord werd beëindigd;
- de werklieden en werksters verbonden met een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde duur of voor een bepaald werk die een einde neemt in de loop van de referteperiode.

Art. 7. Hebben geen recht op de eindejaarspremie, de werklieden en werksters :

- die in de loop van de referteperiode zelf ontslag nemen;
- die in de loop van de referteperiode worden ontslagen omwille van een dringende reden

Art. 9. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in voege op 1 januari 2000. Zij geldt voor een onbepaalde duur.



## **2. DRUIVENTEELT**

Zie Fruitteelt.

## 3. BOOMKWEKERIJEN

### Eindejaarspremie

**CAO van 9 oktober 2000 (55.844), gewijzigd door de CAO van 13 oktober 2020 (162.108)**

*(K.B. 29/01/2002 - B.S. 03/10/2002)*

*(K.B. 02/03/2021 - B.S. 01/04/2021, van toepassing vanaf 11/04/2021)*

**Eindejaarspremie (met uitzondering van bloementeelt en parken en tuinen)**

Artikel 1.

Deze CAO is van toepassing, met uitzondering van de werknemers bedoeld in artikel 8bis van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.

Art. 2.

Aan de in artikel 1 bedoelde werklieden en werksters wordt, ten laste van het Waarborg- en Sociaal Fonds voor het tuinbouwbedrijf, een eindejaarspremie toegekend voor zover zij gedurende het refertejaar prestaties in de sector hebben geleverd.

Art. 3.

De eindejaarspremie wordt berekend op het brutoloon dat de betrokken werkmans of werkster verdient heeft in het refertejaar.

De eindejaarspremie bedraagt: 8,33% van het brutoloon voor de boomkwekerij;

Het bruto jaarloon waarop de eindejaarspremie wordt berekend, wordt verhoogd met een fictief dagloon voor een aantal gelijkgestelde dagen, zoals opgenomen in de onderrichtingen van het Sociaal en Waarborgfonds van de tuinbouw. Aan deze gelijkgestelde dagen worden de dagen tijdelijk werkloosheid omwille van overmacht-corona toegevoegd.

Art. 4.

Met "refertejaar" wordt de periode bedoeld lopende van 1 juli van het vorig jaar tot en met 30 juni van het jaar waarin de premie wordt uitbetaald.

Art. 5.

De eindejaarspremie wordt aan de rechthebbenden uitbetaald in de maand december volgend op het refertejaar waarop de premie berekend wordt.

Art. 6.

Aan de volgende personen wordt eveneens een eindejaarspremie uitbetaald volgens de modaliteiten bedoeld onder artikel 3:

- de werklieden en werksters die in de loop van het refertejaar met brugpensioen gegaan zijn of die in het refertejaar gepensioneerd zijn;
- de rechtverkrijgenden van werklieden en werksters die in de loop van het refertejaar overleden zijn;
- de werklieden en werksters van wie de arbeidsovereenkomst in de loop van het refertejaar door de werkgever werd beëindigd met een opzeggingstermijn of met een verbreking van de arbeidsovereenkomst en uitbetaling van een verbrekingsvergoeding of van wie de arbeidsovereenkomst in onderling akkoord werd beëindigd;
- de werklieden en werksters verbonden met een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde duur of voor een bepaald werk die een einde neemt in de loop van de referteperiode.

Art. 7.

Hebben geen recht op de eindejaarspremie, de werklieden en werksters:

- die in de loop van de referteperiode zelf ontslag nemen;
- die in de loop van de referteperiode worden ontslagen omwille van een dringende reden.

Art. 10. Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst treedt in voege op 1 januari 2000. Zij geldt voor een onbepaalde duur. (Art.3. is gewijzigd vanaf 1 maart 2020)

## **Slecht weer premie**

### **CAO van 8 mei 2001 (58.610)**

*K.B. 10/12/2002 - B.S. 02/04/2003*

### **Solidarisering van de loonkost ingevolge de onderbreking van de arbeidsdag door onwerkbaar weer**

#### Artikel 1.

Deze CAO is van toepassing op de reguliere werknemers met uitzondering van het seizoens- en gelegenheidspersoneel zoals bedoeld in het artikel 8bis van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.

#### Art. 3.

De werknemer die, omwille van weeromstandigheden die het werken onmogelijk maken, het werk waaraan hij begonnen was niet kon verderzetten of het werk niet kon aanvatten hoewel hij zich naar de plaats waar dit werk dient uitgevoerd te worden, begeven heeft, kan ten laste zijn werkgever aanspraak maken op het loon van de volledige arbeidsdag en dit in functie van het van toepassing zijnde uurrooster.

De ondertekenende partijen stippen aan dat dit de normale toepassing is van het artikel 27 van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten.

#### Art. 4.

De ondertekenende partijen komen overeen dat de voor de werkgevers ingevolge de toepassing van het voormelde artikel 27 ontstane loonlast per arbeidsdag voor maximum de helft kan gerecupereerd worden bij respectievelijk het Waarborg- en Sociaal Fonds voor het tuinbouwbedrijf en het Sociaal Fonds voor de inplanting en het onderhoud van parken en tuinen en dit in functie van de hoofdactiviteit van de werkgever.

#### Art. 6.

De raad van bestuur van het bevoegde fonds voor bestaanszekerheid, zal de voorwaarden bepalen waaronder een gedeeltelijke recuperatie van de loonkost mogelijk is. Zo kan de raad van bestuur de recuperatie voor een geplafonneerd aantal dagen voorzien per onderneming of per werknemer. De raad kan eveneens een koppeling voorzien met de toepassing van tijdelijke werkloosheid ingevolge slecht weer.

Er zullen precieze onderrichtingen aan de werkgevers worden meegedeeld in een circulaire, opgesteld door de raad van bestuur van de respectieve fondsen voor bestaanszekerheid.

#### Art. 7.

De huidige collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2001. Zij is gesloten voor een onbepaalde duur.

## 4. AANLEGGEN EN ONDERHOUDEN VAN PARKEN EN TUINEN

### Getrouwheidspremie

**CAO van 24 mei 2023 (180.785)**  
*K.B. 28/09/2023 - B.S. 16/10/2023*  
**Getrouwheidspremie**

Artikel 1.

Deze CAO is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf en waarvan de hoofdactiviteit bestaat in het inplanten en onderhouden van parken en tuinen.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is niet van toepassing op de bedienden.

§ 2. Met "werknemers" worden de arbeiders zonder onderscheid naar gender bedoeld.

Art. 2.

Een getrouwheidspremie wordt toegekend aan de arbeiders die tijdens het refertejaar tewerkgesteld in de ondernemingen voor het inplanten en onderhouden van parken en tuinen die ressorteren onder het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf.

Met "refertejaar" wordt bedoeld: de periode van 1 juli van het vorig jaar tot 30 juni van het jaar waarin de premie uitbetaald wordt

Alleen arbeiders met een anciënniteit van tenminste 6 maanden in de onderneming komen in aanmerking voor de toekenning van een getrouwheidspremie.

De anciënniteitsvoorwaarde wordt jaarlijks beoordeeld bij het einde van de referteperiode dit wil zeggen op 1 juli van elk kalenderjaar.

De arbeiders die na afloop van de referteperiode in dienst blijven en die op een later tijdstip dan 1 juli de 6 maanden anciënniteit in de onderneming bereiken, verwerven alsnog het recht op de getrouwheidspremie.

Wanneer een of andere getrouwheidspremie niet wordt uitgekeerd, blijven de door de werkgevers gestorte bijdragen evenwel verworven voor het sociaal fonds.

Art. 3.

Deze premie wordt als volgt vastgesteld:

- van 0 tot 5 opeenvolgende jaren dienst in de sector: 6,00%;
- van 5 tot 15 opeenvolgende jaren dienst in de sector: 7,00%;
- meer dan 15 opeenvolgende jaren dienst in de sector: 8,50%, en dit van het brutoloon verdiend voor de gewerkte dagen in de sector tijdens het refertejaar.

De getrouwheidspremie wordt berekend voor de effectief gepresteerde dagen en voor de daarmee gelijkgestelde dagen, overeenkomstig de bepalingen voorzien in de wetgeving betreffende de jaarlijkse vakantie van de arbeiders.

Met ingang van de referteperiode die een aanvang neemt op 1 juli 2005 worden de dagen economische werkloosheid evenwel niet meer gelijkgesteld met het oog op de berekening van de getrouwheidspremie.

Art. 4.

De getrouwheidspremie wordt aan alle rechthebbenden betaald tussen 10 en 15 december volgend op het refertejaar waarop zij betrekking heeft.



Art. 5.

Genieten eveneens de getrouwheidspremie volgens de modaliteiten van artikel 3:

- de arbeiders die in de loop van het refertejaar worden gepensioneerd of met SWT worden gesteld;
- de rechtverkrijgenden van de arbeiders die in de loop van het refertejaar zijn overleden;
- de arbeiders waarvan de arbeidsovereenkomst in de loop van het refertejaar wordt beëindigd door de werkgever (middels gewone opzeg of vergoeding), in onderling overleg of ingevolge overmacht;
- de arbeiders verbonden met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur of voor een welomschreven werk die een einde neemt in de loop van het refertejaar;
- de arbeiders die in de loop van het refertejaar zelf ontslag nemen maar in de loop van datzelfde refertejaar opnieuw in dienst treden bij een onderneming voor het inplanten en onderhouden van parken en tuinen.

Art. 6.

Genieten bijgevolg niet de getrouwheidspremie, de arbeiders:

- die in de loop van het refertejaar zelf ontslag nemen en in de loop van datzelfde refertejaar niet opnieuw in dienst treden bij een onderneming voor het inplanten en onderhouden van parken en tuinen;
- die ontslagen worden om dringende reden in de loop van het refertejaar;
- die geen 6 maanden anciënniteit bereiken op 1 juli rekening houdende met de voorwaarden bepaald in artikel 3.

Art. 8. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2023 en is gesloten voor onbepaalde tijd.

## **Nachtarbeid**

### **CAO van 24 mei 2023 (180.783)**

*(KB 28/09/2023 – BS 25/10/2023, van toepassing vanaf 04/11/2023)*

**Bepaling van de voorwaarden waaronder nachtarbeid en zaterdagwerk kunnen worden ingevoerd in sector "inplanten en onderhouden van parken en tuinen" in toepassing van de wet van 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen**

#### HOOFDSTUK II. *Wettelijke basis*

Art. 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten in toepassing van de wet van 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen (Belgisch Staatsblad van 12 juni 1987) en in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 42 van 2 juni 1987.

#### HOOFDSTUK III. *Nachtarbeid*

Art. 3. In toepassing van artikel 36 van de arbeidswet van 16 maart 1971 en in toepassing van artikel 2, 2° van de wet van 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen, kan nachtarbeid worden toegepast voor zover het gaat om werken en/of diensten die op geen enkel ander tijdstip kunnen worden uitgevoerd of die door de aanbestedende overheid aldus in het lastenboek zijn opgenomen.

Art. 4. Nachtarbeid kan op ondernemingsvlak pas worden ingevoerd voor zover er in dit verband een collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten op het niveau van de onderneming.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst dient gesloten te worden onder de opschortende voorwaarde van bekrachtiging door het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf.

In deze collectieve arbeidsovereenkomst dient onder meer de vrijwilligheid geregeld te worden op basis waarvan de werknemers bij de nachtrekking kunnen worden ingezet.

Art. 5. Voor alle gepresteerde en aanwezigheidsuren tussen 20 uur en 6 uur geldt er een minimale toeslag van 25 pct. van het geldend uurloon.

Deze toeslag doet geen afbreuk aan desgevallend op ondernemingsvlak bestaande meer gunstige regelingen.

#### HOOFDSTUK V. *Geldigheid*

Art. 9. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2023 en geldt voor een onbepaalde duur.

## **Slecht weer premie**

### **CAO van 8 mei 2001 (58.610)**

*K.B. 10/12/2002 - B.S. 02/04/2003*

### **Solidarisering van de loonkost ingevolge de onderbreking van de arbeidsdag door onwerkbaar weer**

#### Artikel 1.

Deze CAO is van toepassing op reguliere werknemers met uitzondering van het seizoens- en gelegenheidspersoneel zoals bedoeld in het artikel 8bis van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.

#### Art. 3.

De werknemer die, omwille van weeromstandigheden die het werken onmogelijk maken, het werk waaraan hij begonnen was niet kon verderzetten of het werk niet kon aanvatten hoewel hij zich naar de plaats waar dit werk dient uitgevoerd te worden, begeven heeft, kan ten laste zijn werkgever aanspraak maken op het loon van de volledige arbeidsdag en dit in functie van het van toepassing zijnde uurrooster.

De ondertekenende partijen stippen aan dat dit de normale toepassing is van het artikel 27 van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten.

#### Art. 4.

De ondertekenende partijen komen overeen dat de voor de werkgevers ingevolge de toepassing van het voormelde artikel 27 ontstane loonlast per arbeidsdag voor maximum de helft kan gecompenseerd worden bij respectievelijk het Waarborg- en Sociaal Fonds voor het tuinbouwbedrijf en het Sociaal Fonds voor de inplanting en het onderhoud van parken en tuinen en dit in functie van de hoofdactiviteit van de werkgever.

#### Art. 6.

De raad van bestuur van het bevoegde fonds voor bestaanszekerheid, zal de voorwaarden bepalen waaronder een gedeeltelijke recuperatie van de loonkost mogelijk is. Zo kan de raad van bestuur de recuperatie voor een geplafonneerd aantal dagen voorzien per onderneming of per werknemer. De raad kan eveneens een koppeling voorzien met de toepassing van tijdelijke werkloosheid ingevolge slecht weer.

Er zullen precieze onderrichtingen aan de werkgevers worden meegedeeld in een circulaire, opgesteld door de raad van bestuur van de respectieve fondsen voor bestaanszekerheid.

#### Art. 7.

De huidige collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2001. Zij is gesloten voor een onbepaalde duur.

## Zaterdagwerk

### **CAO van 24 mei 2023 (180.783)**

(KB 28/09/2023 – BS 25/10/2023, van toepassing vanaf 04/11/2023)

### **Bepaling van de voorwaarden waaronder nachtarbeid en zaterdagwerk kunnen worden ingevoerd in sector "inplanten en onderhouden van parken en tuinen" in toepassing van de wet van 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen**

#### HOOFDSTUK II. *Wettelijke basis*

Art. 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten in toepassing van de wet van 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen (Belgisch Staatsblad van 12 juni 1987) en in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 42 van 2 juni 1987.

#### HOOFDSTUK IV. *Werken op zaterdag*

Art. 6. § 1. In de subsector "inplanten en onderhouden van parken en tuinen" geldt als basisregel de vijfdagenweek, van maandag tot vrijdag.

Artikel 4, 2° van de wet van 6 april 1960 (Belgisch Staatsblad van 7 mei 1960) betreffende de uitvoering van bouwwerken, verbiedt de uitvoering van werken voor het aanleggen, inplanten en onderhouden van wegbermen, speel- en sportpleinen, vliegpleinen, parken en tuinen op zaterdag. In toepassing van artikel 2, 4° van de wet van 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen, kan worden afgeweken van dit verbod in de hierna in § 2 beschreven gevallen.

§ 2. Zaterdagwerk is enkel toegelaten indien het werk tijdens de week onmogelijk is omwille van één van de volgende redenen :

- Regels opgelegd door een publieke overheid;
- Veiligheid van de werknemer: werken waar de veiligheid van de werknemer op geen enkele wijze kan worden gegarandeerd indien ze op een andere dag dan op zaterdag worden uitgevoerd;
- Noodzakelijke werken die niet anders dan op zaterdag kunnen worden uitgevoerd.

In elk van deze gevallen is het noodzakelijk om een gemotiveerd dossier te laten goedkeuren via het paritair comité (artikel 7).

Art. 7. Vooraleer een werkgever zaterdagwerk kan invoeren moet aan de volgende voorwaarden voldaan zijn :

§ 1. De werkgever moet een gemotiveerde aanvraag tot zaterdagwerk indienen bij de voorzitter van het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf.

- Deze aanvraag moet minstens 2 "werkende maanden" (60 kalenderdagen) voorafgaand aan de uitvoering van de werken toekomen bij de voorzitter van het paritair comité. De maanden juli en augustus worden niet meegerekend als "werkende maanden" en verlengen dus de aanvraagtermijn;
- De aanvraag moet voldoen aan de vormvereisten van het modelformulier dat als bijlage bij deze collectieve arbeidsovereenkomst is gevoegd;
- Voor zaterdagwerk is steeds een akkoord op ondernemingsvlak vereist. De aanvraag moet bijgevolg vergezeld zijn van het getekende akkoord van de betrokken werknemers en van het akkoord van de syndicale afvaardiging waar deze is aangeduid;
- De aanvraag tot zaterdagwerk moet steeds gelinkt zijn aan maximaal één werf.

§ 2. De voorzitter van het paritair comité moet deze aanvraag agenderen op de eerstvolgende vergadering van het paritair comité na ontvangst van de aanvraag. De leden van het paritair comité beslissen bij eenparigheid van stemmen.

De voorzitter van het paritair comité deelt vervolgens de beslissing schriftelijk mee aan de betrokken onderneming.

§ 3. De werken op zaterdag kunnen pas van start gaan na ontvangst van een schriftelijke toelating van het paritair comité. Deze schriftelijke toelating bepaalt :

- de periode waarin het uitvoeren van zaterdagwerk is toegestaan (maximaal tot het einde van het kalenderjaar);
- de locatie(s) waar het werken op zaterdag is toegestaan;
- voor welke activiteiten het werken op zaterdag is toegestaan en waarom (motivering).

Art. 8. Voor werken op zaterdag is steeds een loontoeslag verschuldigd van 50 pct. Gunstiger regelingen die op ondernemingsvlak bestaan, blijven van toepassing.

Art. 9. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2023 en geldt voor een onbepaalde duur.

## 5. FRUITTEELT

### Eindejaarspremie

**CAO van 9 oktober 2000 (55.844), gewijzigd door de CAO van 13 oktober 2020 (162.108)**

*(K.B. 29/01/2002 - B.S. 03/10/2002)*

*(K.B. 02/03/2021 - B.S. 01/04/2021, van toepassing vanaf 11/04/2021)*

**Eindejaarspremie (met uitzondering van bloemeteelt en parken en tuinen)**

Artikel 1.

Deze CAO is van toepassing, met uitzondering van de werknemers bedoeld in artikel 8bis van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.

Art. 2.

Aan de in artikel 1 bedoelde werklieden en werksters wordt, ten laste van het Waarborg- en Sociaal Fonds voor het tuinbouwbedrijf, een eindejaarspremie toegekend voor zover zij gedurende het refertejaar prestaties in de sector hebben geleverd.

Art. 3.

De eindejaarspremie wordt berekend op het brutoloon dat de betrokken werkmans of werkster verdient heeft in het refertejaar.

De eindejaarspremie bedraagt: 8,33% van het brutoloon voor de boomkwekerij;

Het bruto jaarloon waarop de eindejaarspremie wordt berekend, wordt verhoogd met een fictief dagloon voor een aantal gelijkgestelde dagen, zoals opgenomen in de onderrichtingen van het Sociaal en Waarborgfonds van de tuinbouw. Aan deze gelijkgestelde dagen worden de dagen tijdelijk werkloosheid omwille van overmacht-corona toegevoegd.

Art. 4.

Met "refertejaar" wordt de periode bedoeld lopende van 1 juli van het vorig jaar tot en met 30 juni van het jaar waarin de premie wordt uitbetaald.

Art. 5.

De eindejaarspremie wordt aan de rechthebbenden uitbetaald in de maand december volgend op het refertejaar waarop de premie berekend wordt.

Art. 6.

Aan de volgende personen wordt eveneens een eindejaarspremie uitbetaald volgens de modaliteiten bedoeld onder artikel 3:

- de werklieden en werksters die in de loop van het refertejaar met brugpensioen gegaan zijn of die in het refertejaar gepensioneerd zijn;
- de rechtverkrijgenden van werklieden en werksters die in de loop van het refertejaar overleden zijn;
- de werklieden en werksters van wie de arbeidsovereenkomst in de loop van het refertejaar door de werkgever werd beëindigd met een opzeggingstermijn of met een verbreking van de arbeidsovereenkomst en uitbetaling van een verbrekingsvergoeding of van wie de arbeidsovereenkomst in onderling akkoord werd beëindigd;
- de werklieden en werksters verbonden met een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde duur of voor een bepaald werk die een einde neemt in de loop van de referteperiode.

Art. 7.

Hebben geen recht op de eindejaarspremie, de werklieden en werksters:

- die in de loop van de referteperiode zelf ontslag nemen;
- die in de loop van de referteperiode worden ontslagen omwille van een dringende reden.



Art. 10. Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst treedt in voege op 1 januari 2000. Zij geldt voor een onbepaalde duur. *(Art.3. is gewijzigd vanaf 1 maart 2020)*

## **Slecht weer premie**

### **CAO van 8 mei 2001 (58.610)**

*K.B. 10/12/2002 - B.S. 02/04/2003*

### **Solidarisering van de loonkost ingevolge de onderbreking van de arbeidsdag door onwerkbaar weer**

#### Artikel 1.

Deze CAO is van toepassing op reguliere werknemers met uitzondering van het seizoens- en gelegenheidspersoneel zoals bedoeld in het artikel 8bis van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.

#### Art. 2.

De ondertekenende partijen stellen vast dat, ingevolge de toepassing van artikel 27 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (Belgisch Staatsblad van 22 augustus 1978), de werknemer aanspraak kan maken op het loon dat hem zou toegekomen zijn indien hij zijn dagtaak normaal had kunnen volbrengen in het geval hij wegens een oorzaak onafhankelijk van zijn wil, hetzij de arbeid niet kon beginnen wanneer hij zich normaal naar de plaats van de arbeid had begeven, hetzij de arbeid, waaraan hij bezig was, niet kon voortzetten.

De ondertekenende partijen stellen vast dat de toepassing van dit artikel 27 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten namelijk in het geval van onwerkbare weersomstandigheden problemen stelt. Het is dan ook hun bedoeling om een gedeelte van de door de toepassing van artikel 27 ontstane loonkost te solidariseren en dit rekening houdende met de verder in de huidige CAO bepaalde randvoorwaarden.

#### Art. 3.

De werknemer die, omwille van weeromstandigheden die het werken onmogelijk maken, het werk waaraan hij begonnen was niet kon verderzetten of het werk niet kon aanvatten hoewel hij zich naar de plaats waar dit werk dient uitgevoerd te worden, begeven heeft, kan ten laste zijn werkgever aanspraak maken op het loon van de volledige arbeidsdag en dit in functie van het van toepassing zijnde uurrooster.

De ondertekenende partijen stippen aan dat dit de normale toepassing is van het artikel 27 van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten.

#### Art. 4.

De ondertekenende partijen komen overeen dat de voor de werkgevers ingevolge de toepassing van het voormelde artikel 27 ontstane loonlast per arbeidsdag voor maximum de helft kan gec recupereerd worden bij respectievelijk het Waarborg- en Sociaal Fonds voor het tuinbouwbedrijf en het Sociaal Fonds voor de inplanting en het onderhoud van parken en tuinen en dit in functie van de hoofdactiviteit van de werkgever.

#### Art. 6.

De raad van bestuur van het bevoegde fonds voor bestaanszekerheid, zal de voorwaarden bepalen waaronder een gedeeltelijke recuperatie van de loonkost mogelijk is. Zo kan de raad van bestuur de recuperatie voor een geplafonneerd aantal dagen voorzien per onderneming of per werknemer. De raad kan eveneens een koppeling voorzien met de toepassing van tijdelijke werkloosheid ingevolge slecht weer.

Er zullen precieze onderrichtingen aan de werkgevers worden meegedeeld in een circulaire, opgesteld door de raad van bestuur van de respectieve fondsen voor bestaanszekerheid.

#### Art. 7.

De huidige collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2001. Zij is gesloten voor een onbepaalde duur.



## 6. GROENTENTEELT

### Eindejaarspremie

**CAO van 9 oktober 2000 (55.844), gewijzigd door de CAO van 13 oktober 2020 (162.108)**

*(K.B. 29/01/2002 - B.S. 03/10/2002)*

*(K.B. 02/03/2021 - B.S. 01/04/2021, van toepassing vanaf 11/04/2021)*

**Eindejaarspremie (met uitzondering van bloementeelt en parken en tuinen)**

Artikel 1.

Deze CAO is van toepassing, met uitzondering van de werknemers bedoeld in artikel 8bis van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.

Art. 2.

Aan de in artikel 1 bedoelde werklieden en werksters wordt, ten laste van het Waarborg- en Sociaal Fonds voor het tuinbouwbedrijf, een eindejaarspremie toegekend voor zover zij gedurende het refertejaar prestaties in de sector hebben geleverd.

Art. 3.

De eindejaarspremie wordt berekend op het brutoloon dat de betrokken werkman of werkster verdient heeft in het refertejaar.

De eindejaarspremie bedraagt: 8,33% van het brutoloon voor de boomkwekerij;

Het bruto jaarloon waarop de eindejaarspremie wordt berekend, wordt verhoogd met een fictief dagloon voor een aantal gelijkgestelde dagen, zoals opgenomen in de onderrichtingen van het Sociaal en Waarborgfonds van de tuinbouw. Aan deze gelijkgestelde dagen worden de dagen tijdelijk werkloosheid omwille van overmacht-corona toegevoegd.

Art. 4.

Met "refertejaar" wordt de periode bedoeld lopende van 1 juli van het vorig jaar tot en met 30 juni van het jaar waarin de premie wordt uitbetaald.

Art. 5.

De eindejaarspremie wordt aan de rechthebbenden uitbetaald in de maand december volgend op het refertejaar waarop de premie berekend wordt.

Art. 6.

Aan de volgende personen wordt eveneens een eindejaarspremie uitbetaald volgens de modaliteiten bedoeld onder artikel 3:

- de werklieden en werksters die in de loop van het refertejaar met brugpensioen gegaan zijn of die in het refertejaar gepensioneerd zijn;
- de rechtverkrijgenden van werklieden en werksters die in de loop van het refertejaar overleden zijn;
- de werklieden en werksters van wie de arbeidsovereenkomst in de loop van het refertejaar door de werkgever werd beëindigd met een opzeggingstermijn of met een verbreking van de arbeidsovereenkomst en uitbetaling van een verbrekingsvergoeding of van wie de arbeidsovereenkomst in onderling akkoord werd beëindigd;
- de werklieden en werksters verbonden met een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde duur of voor een bepaald werk die een einde neemt in de loop van de referteperiode.

Art. 7.

Hebben geen recht op de eindejaarspremie, de werklieden en werksters:

- die in de loop van de referentieperiode zelf ontslag nemen;
- die in de loop van de referentieperiode worden ontslagen omwille van een dringende reden.

Art. 10. Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst treedt in voege op 1 januari 2000. Zij geldt voor een onbepaalde duur. *(Art.3. is gewijzigd vanaf 1 maart 2020)*

## 7. PADDENSTOELENTEELT

### Eindejaarspremie

**CAO van 9 oktober 2000 (55.844), gewijzigd door de CAO van 13 oktober 2020 (162.108)**

*(K.B. 29/01/2002 - B.S. 03/10/2002)*

*(K.B. 02/03/2021 - B.S. 01/04/2021, van toepassing vanaf 11/04/2021)*

**Eindejaarspremie (met uitzondering van bloementeelt en parken en tuinen)**

Artikel 1.

Deze CAO is van toepassing, met uitzondering van de werknemers bedoeld in artikel 8bis van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.

Art. 2.

Aan de in artikel 1 bedoelde werklieden en werksters wordt, ten laste van het Waarborg- en Sociaal Fonds voor het tuinbouwbedrijf, een eindejaarspremie toegekend voor zover zij gedurende het refertejaar prestaties in de sector hebben geleverd.

Art. 3.

De eindejaarspremie wordt berekend op het brutoloon dat de betrokken werkman of werkster verdient heeft in het refertejaar.

De eindejaarspremie bedraagt: 8,33% van het brutoloon voor de boomkwekerij;

Het bruto jaarloon waarop de eindejaarspremie wordt berekend, wordt verhoogd met een fictief dagloon voor een aantal gelijkgestelde dagen, zoals opgenomen in de onderrichtingen van het Sociaal en Waarborgfonds van de tuinbouw. Aan deze gelijkgestelde dagen worden de dagen tijdelijk werkloosheid omwille van overmacht-corona toegevoegd.

Art. 4.

Met "refertejaar" wordt de periode bedoeld lopende van 1 juli van het vorig jaar tot en met 30 juni van het jaar waarin de premie wordt uitbetaald.

Art. 5.

De eindejaarspremie wordt aan de rechthebbenden uitbetaald in de maand december volgend op het refertejaar waarop de premie berekend wordt.

Art. 6.

Aan de volgende personen wordt eveneens een eindejaarspremie uitbetaald volgens de modaliteiten bedoeld onder artikel 3:

- de werklieden en werksters die in de loop van het refertejaar met brugpensioen gegaan zijn of die in het refertejaar gepensioneerd zijn;
- de rechtverkrijgenden van werklieden en werksters die in de loop van het refertejaar overleden zijn;
- de werklieden en werksters van wie de arbeidsovereenkomst in de loop van het refertejaar door de werkgever werd beëindigd met een opzeggingstermijn of met een verbreking van de arbeidsovereenkomst en uitbetaling van een verbrekingsvergoeding of van wie de arbeidsovereenkomst in onderling akkoord werd beëindigd;
- de werklieden en werksters verbonden met een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde duur of voor een bepaald werk die een einde neemt in de loop van de referteperiode.

Art. 7.

Hebben geen recht op de eindejaarspremie, de werklieden en werksters:

- die in de loop van de referteperiode zelf ontslag nemen;

- die in de loop van de referentieperiode worden ontslagen omwille van een dringende reden.

Art. 10. Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst treedt in voege op 1 januari 2000. Zij geldt voor een onbepaalde duur. *(Art.3. is gewijzigd vanaf 1 maart 2020)*

## **Slecht weer premie**

### **CAO van 8 mei 2001 (58.610)**

*K.B. 10/12/2002 - B.S. 02/04/2003*

### **Solidarisering van de loonkost ingevolge de onderbreking van de arbeidsdag door onwerkbaar weer**

#### Artikel 1.

Deze CAO is van toepassing op reguliere werknemers met uitzondering van het seizoens- en gelegenheidspersoneel zoals bedoeld in het artikel 8bis van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.

#### Art. 2.

De ondertekenende partijen stellen vast dat, ingevolge de toepassing van artikel 27 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (Belgisch Staatsblad van 22 augustus 1978), de werknemer aanspraak kan maken op het loon dat hem zou toegekomen zijn indien hij zijn dagtaak normaal had kunnen volbrengen in het geval hij wegens een oorzaak onafhankelijk van zijn wil, hetzij de arbeid niet kon beginnen wanneer hij zich normaal naar de plaats van de arbeid had begeven, hetzij de arbeid, waaraan hij bezig was, niet kon voortzetten.

De ondertekenende partijen stellen vast dat de toepassing van dit artikel 27 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten namelijk in het geval van onwerkbare weersomstandigheden problemen stelt. Het is dan ook hun bedoeling om een gedeelte van de door de toepassing van artikel 27 ontstane loonkost te solidariseren en dit rekening houdende met de verder in de huidige CAO bepaalde randvoorwaarden.

#### Art. 3.

De werknemer die, omwille van weeromstandigheden die het werken onmogelijk maken, het werk waaraan hij begonnen was niet kon verderzetten of het werk niet kon aanvatten hoewel hij zich naar de plaats waar dit werk dient uitgevoerd te worden, begeven heeft, kan ten laste zijn werkgever aanspraak maken op het loon van de volledige arbeidsdag en dit in functie van het van toepassing zijnde uurrooster.

De ondertekenende partijen stippen aan dat dit de normale toepassing is van het artikel 27 van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten.

#### Art. 4.

De ondertekenende partijen komen overeen dat de voor de werkgevers ingevolge de toepassing van het voormelde artikel 27 ontstane loonlast per arbeidsdag voor maximum de helft kan gec recupereerd worden bij respectievelijk het Waarborg- en Sociaal Fonds voor het tuinbouwbedrijf en het Sociaal Fonds voor de inplanting en het onderhoud van parken en tuinen en dit in functie van de hoofdactiviteit van de werkgever.

#### Art. 6.

De raad van bestuur van het bevoegde fonds voor bestaanszekerheid, zal de voorwaarden bepalen waaronder een gedeeltelijke recuperatie van de loonkost mogelijk is. Zo kan de raad van bestuur de recuperatie voor een geplafonneerd aantal dagen voorzien per onderneming of per werknemer. De raad kan eveneens een koppeling voorzien met de toepassing van tijdelijke werkloosheid ingevolge slecht weer.

Er zullen precieze onderrichtingen aan de werkgevers worden meegedeeld in een circulaire, opgesteld door de raad van bestuur van de respectieve fondsen voor bestaanszekerheid.

#### Art. 7.

De huidige collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2001. Zij is gesloten voor een onbepaalde duur.

## 3 Vergoeding van Reis-, Maaltijd- en Verblijfkosten

Met ingang van 30 juli 2020 moeten de vergoedingen worden uitbetaald aan de werknemers die uitsluitend zijn gedetacheerd onder de voorwaarden vermeld in artikel 5, 1<sup>ste</sup> paragraaf, 2<sup>de</sup> lid, van de wet van 5 maart 2002 betreffende de arbeids-, loon- en tewerkstellingsvoorwaarden in België en de naleving ervan. Met andere woorden: zij moeten slechts uitbetaald worden wanneer de gedetacheerde werknemers zich moeten verplaatsen naar of van hun gewone werkplaats in de België of wanneer zij door hun werkgever tijdelijk vanuit die gewone werkplaats naar een andere werkplaats worden gezonden.

Zij kunnen echter niet van toepassing zijn op de verplaatsingen verricht tussen het land van herkomst en de werkplaats in België.

### 3.1 Gemeenschappelijke vergoedingen voor PC 145

#### Vervoerskosten

##### **CAO van 24 mei 2023 (180.790)**

*(KB 01/10/2023 – BS 18/10/2023, van toepassing vanaf 28/10/2023)*

##### **Vaststelling van de werkgeversbijdrage in de vervoerskosten van de werknemers**

###### HOOFDSTUK II. *Vergoeding bij openbaar vervoer*

Art. 2. De werknemers die gebruik maken van om het even welk gemeenschappelijk openbaar vervoer hebben recht ten laste van de werkgever op de terugbetaling van de gedragen kosten aan 100 pct. en dit voor de afstand afgelegd door de gemeenschappelijke vervoerdienst, tussen de woonplaats en de werkplaats.

###### HOOFDSTUK III. *Fietsvergoeding*

Art. 3. De werknemers die voor het woon-werkverkeer gebruik maken van de fiets hebben recht op een vergoeding van 0,24 EUR per kilometer ten laste van de werkgever.

###### HOOFDSTUK IV. *Vergoeding voor andere vervoermiddelen*

Art. 4. De werknemers die woonachtig zijn op 5 km en meer van de werkplaats, en die gebruik maken van andere dan in artikelen 2 en 3 bedoelde vervoermiddelen, hebben per begonnen werkdag eveneens recht, ten laste van de werkgever, op een terugbetaling van de gedragen kosten.

Deze terugbetaling bedraagt per begonnen werkdag 70 pct. van 1/65ste van de effectieve prijs aan 139 pct. voor de driemaandelijke treinkaart en dit voor de afgelegde afstand tussen de woonplaats en de werkplaats.

Er is een maximum van 65/65sten per 3 maanden.

Een tabel met de effectieve bedragen vanaf 1 januari 2023 en een tabel met de effectieve bedragen vanaf 1 februari 2023 zijn opgenomen als bijlage bij deze collectieve arbeids-overeenkomst. Voor de berekening van de afstand wordt het aantal kilometers langs de baan in aanmerking genomen, berekend van de werkplaats tot de woonplaats.

Art. 5. Wanneer werknemers via carpooling naar het werk komen wordt onder de volgende voorwaarden de tussenkomst in het driemaandelijks sociaal abonnement gebracht op 139 pct., op de volgende voorwaarden:

- er zijn tenminste 3 werknemers die carpooling doen;

- de carpooling gebeurt permanent gedurende het ganse jaar;
- de organisatie van het collectief vervoer is fiscaal aftrekbaar in de hoofde van de werkgever a rato van 120 pct.

Art. 6. De terugbetaling van de gedragen kosten, waarvan sprake in de artikelen 2, 3, 4 en 5, geschiedt minstens om de maand.

Art. 7. Onverminderd de regelingen vastgesteld bij de artikelen 2, 3, 4 en 5, blijven de gunstiger voorwaarden inzake vervoer en de terugbetaling van vervoerskosten die op het vlak van de onderneming bestaan, behouden.

#### HOOFDSTUK VI. *Geldigheid*

Art. 8. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 februari 2023 en is gesloten voor een onbepaalde duur.

Bijlage bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 24 mei 2023 betreffende de vaststelling van de werkgeversbijdrage in de vervoerskosten van de werknemers

Patronale tussenkomst op 1 januari 2023			
Afstand in km/	Eigen vervoer terugbetaling aan 70 pct./		Openbaar vervoer/
	Per maand	Per dag	
5	41,51 EUR	1,92 EUR	Volledige terugbetaling/
6	44,11 EUR	2,04 EUR	
7	46,70 EUR	2,16 EUR	
8	49,30 EUR	2,28 EUR	
9	51,89 EUR	2,40 EUR	
10	54,49 EUR	2,51 EUR	
11	57,08 EUR	2,63 EUR	
12	60,00 EUR	2,77 EUR	
13	62,60 EUR	2,89 EUR	
14	65,19 EUR	3,01 EUR	
15	67,79 EUR	3,13 EUR	
16	70,38 EUR	3,25 EUR	
17	72,98 EUR	3,37 EUR	
18	75,89 EUR	3,50 EUR	
19	78,49 EUR	3,62 EUR	
20	81,08 EUR	3,74 EUR	
21	83,68 EUR	3,86 EUR	
22	86,27 EUR	3,98 EUR	
23	88,87 EUR	4,10 EUR	
24	91,46 EUR	4,22 EUR	
25	94,38 EUR	4,36 EUR	
26	96,98 EUR	4,48 EUR	
27	99,57 EUR	4,60 EUR	
28	102,17 EUR	4,72 EUR	
29	104,76 EUR	4,84 EUR	
30	107,35 EUR	4,95 EUR	
31-33	111,90 EUR	5,16 EUR	
34-36	118,38 EUR	5,46 EUR	



37-39	124,87 EUR	5,76 EUR	
40-42	131,36 EUR	6,06 EUR	
43-45	137,84 EUR	6,36 EUR	
46-48	144,33 EUR	6,66 EUR	
49-51	150,82 EUR	6,96 EUR	
52-54	155,36 EUR	7,17 EUR	
55-57	159,90 EUR	7,38 EUR	
58-60	164,76 EUR	7,60 EUR	
61-65	170,92 EUR	7,89 EUR	
66-70	178,38 EUR	8,23 EUR	
71-75	186,17 EUR	8,59 EUR	
76-80	193,95 EUR	8,95 EUR	
81-85	201,74 EUR	9,31 EUR	
86-90	209,20 EUR	9,66 EUR	
91-95	216,98 EUR	10,01 EUR	
96-100	224,76 EUR	10,37 EUR	
101-105	232,55 EUR	10,73 EUR	
106-110	240,01 EUR	11,08 EUR	
111-115	247,79 EUR	11,44 EUR	
116-120	255,57 EUR	11,80 EUR	
121-125	263,36 EUR	12,16 EUR	
126-130	270,82 EUR	12,50 EUR	
131-135	278,60 EUR	12,86 EUR	
136-140	286,39 EUR	13,22 EUR	
141-145	294,17 EUR	13,58 EUR	
146-150	304,87 EUR	14,07 EUR	

Patronale tussenkomst vanaf 1 februari 2023			
Afstand in km/	Eigen vervoer terugbetaling aan 70 pct./		Openbaar vervoer/
	Per maand/	Per dag/	
5	45,41 EUR	2,10 EUR	Volledige terugbetaling/
6	48,33 EUR	2,23 EUR	
7	51,24 EUR	2,37 EUR	
8	54,16 EUR	2,50 EUR	
9	57,08 EUR	2,63 EUR	
10	60,00 EUR	2,77 EUR	
11	62,92 EUR	2,90 EUR	
12	65,84 EUR	3,04 EUR	
13	68,76 EUR	3,17 EUR	
14	71,35 EUR	3,29 EUR	
15	74,27 EUR	3,43 EUR	
16	77,19 EUR	3,56 EUR	
17	80,11 EUR	3,70 EUR	
18	83,03 EUR	3,83 EUR	
19	85,95 EUR	3,97 EUR	
20	88,87 EUR	4,10 EUR	
21	91,79 EUR	4,24 EUR	
22	94,71 EUR	4,37 EUR	





23	97,62 EUR	4,51 EUR
24	100,54 EUR	4,64 EUR
25	103,46 EUR	4,78 EUR
26	106,38 EUR	4,91 EUR
27	109,30 EUR	5,04 EUR
28	112,22 EUR	5,18 EUR
29	115,14 EUR	5,31 EUR
30	118,06 EUR	5,45 EUR
31-33	122,60 EUR	5,66 EUR
34-36	129,73 EUR	5,99 EUR
37-39	136,87 EUR	6,32 EUR
40-42	144,00 EUR	6,65 EUR
43-45	151,14 EUR	6,98 EUR
46-48	158,27 EUR	7,30 EUR
49-51	165,41 EUR	7,63 EUR
52-54	170,60 EUR	7,87 EUR
55-57	175,46 EUR	8,10 EUR
58-60	180,65 EUR	8,34 EUR
61-65	187,46 EUR	8,65 EUR
66-70	195,90 EUR	9,04 EUR
71-75	204,33 EUR	9,43 EUR
76-80	212,76 EUR	9,82 EUR
81-85	221,20 EUR	10,21 EUR
86-90	229,63 EUR	10,60 EUR
91-95	238,06 EUR	10,99 EUR
96-100	246,49 EUR	11,38 EUR
101-105	254,93 EUR	11,77 EUR
106-110	263,36 EUR	12,16 EUR
111-115	271,79 EUR	12,54 EUR
116-120	280,55 EUR	12,95 EUR
121-125	288,98 EUR	13,34 EUR
126-130	297,41 EUR	13,73 EUR
131-135	305,85 EUR	14,12 EUR
136-140	314,28 EUR	14,51 EUR
141-145	322,71 EUR	14,89 EUR
146-150	334,39 EUR	15,43 EUR

## 3.2 Deelsector aanleggen en onderhouden van parken en tuinen

### Verblijfskosten en scheidingsvergoeding

CAO van 24 mei 2023 (180.789)

KB 28/09/2023 -BS 31/10/2023

**Mobiliteitsvergoeding, maaltijdvergoeding en scheidingsvergoeding voor de werknemers tewerkgesteld in de ondernemingen voor de aanleg en het onderhoud van parken en tuinen**

HOOFDSTUK IV. *Verblijfskosten en scheidingsvergoeding*

Art. 7. Indien de werknemer belet is, wegens de aard van het werk of de lange verplaatsingsduur, dagelijks huiswaarts te keren en hij dus in de omgeving van de werkplaats moet overnachten, moet de werkgever instaan voor degelijke huisvesting, eetmalen en het gratis vervoer naar die werkplaats.

Art. 8. De werkgever kan zich van deze verplichting kwijten door de betaling van :

- de forfaitaire vergoedingen :
  - huisvesting : 26,21 EUR per dag;
  - eetmalen : 13,32 EUR per dag.

Deze bedragen zijn van kracht vanaf 1 januari 2023 en worden gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijzen op dezelfde manier als de indexaanpassing van de lonen;

- een scheidingsvergoeding van minimum 6,20 EUR per dag wegens de door huisvesting veroorzaakte bijkomende kosten.

#### HOOFDSTUK V. *Geldigheid*

Art. 9. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2023 en is gesloten voor een onbepaalde duur.

## **Premie ter compensatie van de onmogelijkheid van de werkgever om warme maaltijden te verstrekken**

**CAO van 24 mei 2023 (180.789)**

*KB 28/09/2023 -BS 31/10/2023*

**Mobiliteitsvergoeding, maaltijdvergoeding en scheidingsvergoeding voor de werknemers tewerkgesteld in de ondernemingen voor de aanleg en het onderhoud van parken en tuinen**

#### HOOFDSTUK III.

Premie ter compensatie van de onmogelijkheid van de werkgever om warme maaltijden te verstrekken

#### Art. 6

Alle werknemers die recht hebben op de mobiliteitsvergoeding ontvangen ook dagelijks een forfaitaire premie van 2,50 EUR ter compensatie van de onmogelijkheid van de werkgever om warme maaltijden te verstrekken. Deze premie doet geen afbreuk aan de bestaande vergoedingen die worden uitbetaald in het kader van overnachtingen.

#### HOOFDSTUK V. *Geldigheid*

Art. 9. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2023 en is gesloten voor een onbepaalde duur.

## **Mobiliteitspremie**

### **CAO van 24 mei 2023 (180.789)**

*KB 28/09/2023 -BS 31/10/2023*

### **Mobiliteitsvergoeding, maaltijdvergoeding en scheidingsvergoeding voor de werknemers tewerkgesteld in de ondernemingen voor de aanleg en het onderhoud van parken en tuinen**

#### HOOFDSTUK II. *De mobiliteitspremie*

Art. 2. Wanneer de werknemer, in opdracht van de werkgever, zich van de zetel van de onderneming, het werkhuis, de werkplaats of een ander door de werkgever aangeduide plaats naar een andere werkplaats moet begeven, worden deze verplaatsingskosten volledig door de werkgever gedragen, ongeacht het gebruikt vervoermiddel en de af te leggen afstand.

Art. 3. De vergoeding van de verplaatsingen van de woonplaats rechtstreeks naar de plaats van tewerkstelling wordt aangevuld door een mobiliteitspremie van 0,0654 EUR (index 1 januari 2023) per effectief afgelegde kilometer (zowel heen als terug).

Het bedrag van de mobiliteitspremie wordt geïndexeerd volgens dezelfde regels als deze die gelden voor de indexering van de lonen rekening houdende met het geldende plafond voor de sociale zekerheid en de fiscaliteit.

Voor wat werven of werken betreft 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 pct.

De werkgever is vrijgesteld van de betaling van de mobiliteitspremie indien de verplaatsing gebeurt gedurende de tijd tijdens dewelke de werknemer ter beschikking is van de werkgever.

Art. 4. Voor ondernemingen die dicht bij de zetel van de onderneming een collectieve parkeerplaats ter beschikking stellen waarvan de werknemers op vrijwillige basis gebruik kunnen maken, wordt het traject van de parkeerplaats naar werf en terug door de mobiliteitsvergoeding gedekt. Individuele ondernemingen die van deze aangepaste regeling gebruik willen maken dienen een aanvraag te richten aan het paritair comité. Zij gebruiken hiervoor het aanvraagformulier en de verklaring op eer van de betrokken werknemers die te vinden zijn in bijlage van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Art. 5. Het betalen van de mobiliteitspremie gebeurt gelijktijdig met de terugbetaling van de verplaatsingskosten.

#### HOOFDSTUK V. Geldigheid

Art. 9. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2023 en is gesloten voor een onbepaalde duur.

## 4 Arbeidsduur

### 4.1 Algemeen

#### 10 Wettelijke Feestdagen (art.1 KB 18/04/1974):

Nieuwjaarsdag (1/1)  
Paasmaandag  
Feest van de Arbeid (1/5)  
Hemelvaartsdag  
Pinkstermaandag  
Nationale feestdag (21/7)  
O-L-V-Hemelvaart (15/8)  
Allerheiligen (1/11)  
Wapenstilstand (11/11)  
Kerstmis (25/12)

Meer informatie staat op de site van de FOD WASO:

<https://werk.belgie.be/nl/themas/internationaal/detachering/na-te-leven-arbeidsvoorwaarden-geval-van-detachering-naar-3>

#### 20 Wettelijke Vakantiedagen (in 5-dagenstelsel):

Het aantal wettelijke vakantiedagen waarop de werknemer recht heeft, wordt jaarlijks berekend in functie van de som van het aantal gepresteerde en gelijkgestelde arbeidsdagen in het vakantiedienstjaar.

Meer informatie staat op de site van de FOD WASO:

<https://werk.belgie.be/nl/themas/internationaal/detachering/na-te-leven-arbeidsvoorwaarden-geval-van-detachering-naar-4>

### 4.2 Gemeenschappelijke bepalingen voor alle deelsectoren, behalve deelsector Aanleggen en onderhouden van parken en tuinen.

Gemiddelde op jaarbasis (niet van toepassing op Seizoens- en gelegenheidspersoneel): 38 u/week.  
Seizoens- en gelegenheidspersoneel: 38 u/week.

*CAO van 9 januari 2014 (119.546) (KB 25/10/2015 - BS 15/12/2015)  
Deze CAO treedt in werking op 1 januari 2014 voor een onbepaalde duur.*

### 4.3 Deelsector Aanleggen en onderhouden van parken en tuinen

Gemiddelde op jaarbasis: 38 u/week.

*CAO van 16 januari 2020 (157.479) (KB 22/06/2020 BS 30/07/2020)  
Deze CAO treedt in werking op 1 januari 2020 voor een onbepaalde duur.*