

Collectieve arbeidsovereenkomst betreffende
dringende werken tgv onvoorziene omstandigheden
en de winterdienst voor groenarbeiders van Krinkels NV.

Tussen enerzijds,

Krinkels NV, met KBO nummer 821.547.933 , waarvan de sociale zetel gelegen is 1020 Brussel, Sint Annadreef 68 B, vertegenwoordigd door Peter Loyens, in hoedanigheid van Algemeen Directeur.

en anderzijds,
de representatieve werknemersorganisaties voor arbeiders, zijnde:

het ACV, Christelijke Centrale Voeding en Diensten, Kartuizersstraat 70B, 1000 Brussel, vertegenwoordigd door Luc De Valck, secretaris.

en het ABVV, Algemene Centrale, Maria Theresiastraat 113, 3000 Leuven, vertegenwoordigd door mevrouw Martine Ouderits, secretaris.

en het CSC, bâtiment – industrie & énergie, Chaussée de Louvain, 510, 5004 Bouge, vertegenwoordigd door de heer Mathieu Debuisson, secretaris.

en het FGTB, Centrale Générale, Rue Dewez 40, 5000 Namur, vertegenwoordigd door mevrouw Tiphaine Marchair, secretaris.

wordt overeengekomen wat volgt:

Artikel 1: Inleiding

Deze CAO heeft als doel de voorwaarden en de begeleidingsmaatregelen voor dringende werken tgv onvoorziene omstandigheden af te spreken.

Gelet op de Wet van 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen.

Gelet op de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 42 van 2 juni 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 42 bis van 10 november 1987.

Gelet op de CAO van 12/01/1988 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen van de tuinbouw.

Gelet op het feit dat Krinkels NV oa volgende werkzaamheden uitvoert:

Onderhoudswerken inzake groenvoorzieningen, interventies ingevolge weersomstandigheden, sneeuw, storm en dringende interventies in het kader van onderhoud en herstelling van tunnels en wegen.

Overwegende dat de onderneming ook instaat voor het opruimen van bomen en andere obstakels ingeval van storm of andere natuurfenomenen.

Het doel van deze CAO is het dringende werk wegens onvoorziene omstandigheden binnen de onderneming te omkaderen.

Artikel 2: Toepassingsgebied

Onderhavige CAO is enkel van toepassing op de arbeiders en arbeidsters die tewerkgesteld zijn bij Krinkels NV, in de afdeling Groen en Logistiek. (PC 145.04)

Deze CAO is van toepassing voor alle de vestigingen van Krinkels NV.

Artikel 3: Beschrijving van de nieuwe arbeidsregeling

Met het oog op de invoering van de nieuwe arbeidsregeling komen de partijen uitdrukkelijk overeen af te wijken van de wettelijke bepalingen inzake :

Het verbod om werknemers 's nachts te werk te stellen en verbod om op zondag en bijgevolg op feestdagen te werken.

De werknemers die bereid zijn om in de winterperiode winterwerken uit te voeren, worden opgenomen in een pool, die we de **winterdienst** noemen. Deze winterwerken vangen meestal aan voor het begin van de normale uurroosters maar stoppen dan ook vroeger dan voorzien in het normale uurrooster. Deze werken zijn steeds gekoppeld aan (slechte) weersomstandigheden.

Artikel 4: Toepassingsmodaliteiten

4.1. Afspraken

4.1.1. Dringende interventies

Alle werknemers die tewerkgesteld zijn in het kader van een voltijdse arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur, tenzij andersluidende wens van de werknemer schriftelijk vastgelegd, kunnen ten allen tijde opgeroepen worden voor een dringende interventie. De aard van de interventie zal bepalen wie wordt ingezet. Deze inzet is steeds op basis van haalbaarheid (plaats, aard van het werk, reactietijd, duur van de interventie, ...) en op vrijwillige basis.



4.1.2. Winterdienst

De werknemers worden op vrijwillige basis opgenomen in het stelsel van de winterdienst. Dit engagement wordt vastgesteld in een schriftelijk document dat een proefperiode van 2 maand bevat.

Indien werknemers moeilijkheden hebben inzake kinderopvang, ouderopvang of andere bijzondere familiale omstandigheden zal de werkgever samen met de werknemer naar een daadwerkelijke oplossing zoeken en bij gebreke van oplossing, zal de werknemer niet verplicht worden om tot de winterdienst toe te treden.

Indien er onvoldoende vrijwilligers kunnen worden gevonden, zal er met een alfabetische beurtregeling onder de <55 jarigen gewerkt worden. Er wordt steeds rekening gehouden met de competenties van de medewerker en het uit te voeren werk alsook de afstand woon-werk. Het contractueel werk moet in elk geval kunnen uitgevoerd worden.

De werkgever duidt een verantwoordelijke aan binnen de firma die buiten de normale werktijd alle nodige maatregelen inzake veiligheid en gezondheid kan nemen met onmiddellijke ingang. Deze persoon is gedurende de ganse periode waarin prestaties worden verricht altijd en onmiddellijk te bereiken. De werknemers worden voorafgaandelijk aan hun prestaties in kennis gesteld van de gegevens van deze persoon.

Tijdens de periode dat de werknemer in de winterdienst zit, wordt een GSM ter beschikking gesteld van de werknemer of de ploegbaas, een bedrijfsvoertuig of wordt de betrokken werknemer opgehaald.

De werknemer is niet verplicht om thuis te wachten, en mag zich ingeval hij veronderstelt dat het risico op oproep bestaat zich verplaatsen met het bedrijfsvoertuig binnen een redelijke afstand van zijn woonplaats.

4.2 Prestaties

4.2.1. Algemeen

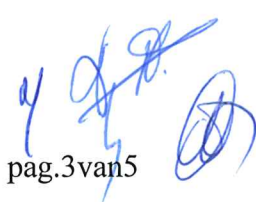
De prestaties zullen vergoed worden conform de algemeen geldende regels en de geldende afspraken binnen de onderneming.

4.2.2. Dringende interventies

De prestaties tijdens een dringende interventie en buiten de normale werktijd zullen minstens 3 uur bedragen (verplaatsingstijd inbegrepen). Alle reizen, heen en terug – verbonden aan dergelijke prestaties – zullen vanaf thuis tot op de werf vergoed worden aan 100%, hierdoor is er geen mobiliteitsvergoeding voor verplaatsingen van en naar dringende interventies.

4.2.3. Winterdienst

In het kader van winterdienst wordt de normale mobiliteitsvergoeding betaald voor de verplaatsing naar de werf.



4.3 Vergoedingen

4.3.1. Dringende Interventies

Vermits dringende interventies buiten de normale arbeidstijd slechts heel sporadisch voorvallen, wordt er geen permanente bereikbaarheid gevraagd aan de medewerkers en is er als dusdanig ook geen wachtvergoeding voorzien.

Voor iedere interventie wordt een **interventievergoeding** toegekend van 35 euro bruto. Héél uitzonderlijk is het mogelijk dat er meerdere oproepen zijn op één dag, waardoor er meerdere interventiepremies toegekend worden voor die dag.

4.3.2. Winterdienst

De winterdienst loopt in de periode van 15 oktober t/m 15 maart. Voor de aanvang van de winterdienst zal iedereen een individuele kalender ontvangen.

In deze periode bestaat een groot deel van de activiteiten uit sneeuwruimen en/of ijsvrij maken van (wandel)wegen. Meestal worden er 's avonds daags voordien reeds afspraken gemaakt voor de dag erna. Men weet niet altijd het aanvangsuur, dat kan nog variëren maar doorgaans weet men wel dat er de volgende dag winterwerk zal zijn. Indien men door winterse omstandigheden het werk aanvangt in de vroege ochtend, wordt er die dag gewoon doorgewerkt tot de normale arbeidstijd (8u of 7u) bereikt is. Dit behoudens overmacht wanneer er overuren gepresteerd worden. Omwille van deze flexibiliteit in aanvangsuur wordt er gedurende deze periode een **wintervergoeding** voorzien van 28 euro bruto per week (periode van 7 kalenderdagen). Voor winterdiensten op dag basis is de wintervergoeding 4 euro bruto per dag (periode van 24 uur, meestal vanaf 7u tot 7u).

Tijdens de winterdienst is er een **startvergoeding** van 25 euro bruto voor elke dag (winterwerk) die men vroegtijdig aanvangt (voor 6u).

Artikel 5: Uitstapregeling

5.1 Definitieve uitstap

Onverkort de wettelijke en conventionele bepalingen ter zake hebben werknemers die tewerkgesteld zijn in de winterdienst – na minstens 12 maand meegedraaid te hebben in het systeem – het recht om uit de winterdienst te stappen dit door middel van opzegging van 3 maand, ingaand de maand volgend op de betekening van hun beslissing.

5.2 Tijdelijke uitstap

5.2.1 Familiale en/of dwingende redenen

Om familiale of dwingende redenen hebben werknemers eveneens het recht om te verzoeken tijdelijk uit de winterdienst te stappen. De termijnen en modaliteiten worden afgesproken in overleg tussen de desbetreffende werknemer en de werkgever. Op verzoek van de werknemer kan een syndicale afgevaardigde aanwezig zijn bij dit overleg.

5.2.2 Medische redenen

Elke werknemer, ongeacht zijn leeftijd en anciënniteit, kan om door de arbeidsgeneesheer geattesteerde medische redenen tijdelijk uit de winterdienst stappen. Voor dit soort verzoeken wordt de procedure van het artikel 55 tot artikel 58 van het KB van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht nageleefd.

5.2.3 Zwangere werkneemster

Elke werkneemster die zwanger is, heeft het recht om tijdelijk een andere arbeidsregeling aan te vragen dan de arbeidsregeling met een winterdienst tot een periode van 6 maanden na de bevalling.

Artikel 6: Duur van de CAO

Onderhavige CAO treedt in werking voor een onbepaalde duur op datum van 3/12/2014.

Deze CAO kan worden opgezegd door elke partij, mits een vooropzeg periode te respecteren van 6 maanden.

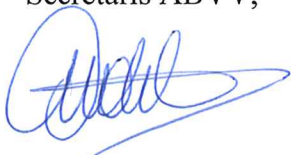
Deze CAO moet worden bekrachtigd in het Paritair Comité voor het Tuinbouwbedrijf.

Opgemaakt te Brussel op 2/12/2014 in 6 exemplaren, het zesde exemplaar zal overgemaakt worden aan de griffie collectieve arbeidsbetrekkingen.

Elk der partijen erkent één origineel exemplaar te hebben ontvangen.

Voor de werknemersorganisaties,

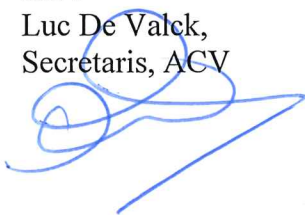
ABVV
Martine Ouderits
Secretaris ABVV,



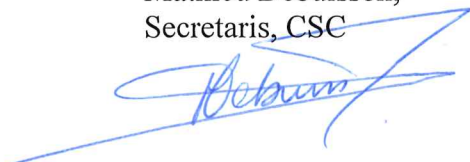
FGTB
Tiphaine Marchair
Secretaris FGTB,



ACV
Luc De Valck,
Secretaris, ACV



CSC
Mathieu Debuisson,
Secretaris, CSC



Voor de werkgever,

Krinkels NV
Peter Loyens
Algemeen Directeur



Convention collective de travail relative aux travaux urgents par suite de circonstances imprévues et le service d'hiver en ce qui concerne les ouvriers des espaces verts de Krinkels S.A.

Entre, d'une part,

Krinkels S.A., immatriculée à la BCE sous le numéro 821.547.933, dont le siège social est établi Drève Sainte-Anne 68B à 1020 Bruxelles, représentée par Monsieur Peter Loyens en sa qualité de Directeur général,

et, d'autre part,
les organisations représentatives des ouvriers, à savoir :

l'ACV, Centrale chrétienne « Alimentation et Services », rue des Chartreux 70B à 1000 Bruxelles, représentée par Monsieur Luc De Valck, Secrétaire;

et l'ABVV, Centrale générale, Maria Theresiastraat 113 à 3000 Louvain, représentée par Madame Martine Ouderits, Secrétaire;

ainsi que la CSC, bâtiment – industrie & énergie, chaussée de Louvain 510 à 5004 Bouge, représentée par Monsieur Mathieu Debuissou, Secrétaire;

et la FGTB, Centrale Générale, rue Dewez 40 à 5000 Namur, représentée par Madame Tiphaine Marchair, Secrétaire;

il est convenu ce qui suit :

Article 1 : Introduction

La présente CCT a pour objet de convenir des conditions et des mesures d'encadrement des travaux urgents par suite de circonstances imprévues.

Vu la loi du 17 mars 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises.

Vu la convention collective de travail n° 42 du 2 juin 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises, modifiée par la convention collective de travail n° 42 bis du 10 novembre 1987.

Vu la CCT du 12 janvier 1988 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises horticoles.

Attendu que la société Krinkels S.A. effectue notamment les travaux suivants :

Des travaux d'entretien d'espaces verts, des interventions faisant suite à des conditions météorologiques particulières (neige, tempêtes), ainsi que des interventions urgentes dans le cadre de l'entretien et de la réparation de tunnels et au niveau du réseau routier.

Considérant que l'entreprise assure également l'évacuation d'arbres et d'autres obstacles à la suite de tempêtes ou d'autres phénomènes naturels.

La présente CCT vise à prévoir un cadre pour les travaux urgents par suite de circonstances imprévues dans l'entreprise.

Article 2 : Champ d'application

La présente CCT s'applique exclusivement aux ouvrières et aux ouvriers en service au département « Espaces verts » et « Logistique » de Krinkels S.A. (CP 145.04)

Elle s'applique à toutes les succursales de Krinkels S.A.

Article 3 : Description du nouveau régime de travail

En vue d'introduire le nouveau régime de travail, les parties conviennent explicitement de déroger aux dispositions légales en matière d'interdiction de mise au travail des travailleurs la nuit, ainsi que le dimanche et, par conséquent, les jours fériés.

Les travailleurs qui sont prêts, pendant la période hivernale, à effectuer des travaux d'hiver seront mis dans une équipe, que nous appelons « service d'hiver ». Habituellement, ces travaux commencent avant le début des horaires réguliers mais s'arrêtent aussi plus tôt que prévu par rapport à l'horaire normal. Ces travaux sont toujours liés au (mauvais) temps.

Article 4 : Modalités d'application

4.1. Conditions

4.1.1. Interventions urgentes

Tous les travailleurs, qui travaillent dans le cadre d'un contrat de travail à temps plein pour une durée indéterminée, sauf si souhaité autrement par le travailleur dans un document écrit, peut être rappelé à tout moment pour une intervention urgente. Le type d'intervention déterminera la personne appelée. Le choix de la personne est toujours basé sur la faisabilité (localisation, genre du travail, temps de réponse, la durée de l'intervention, ...) et sur une base volontaire.

4.1.2. Service d'hiver

Les travailleurs adhèrent volontairement au régime du service d'hiver. Cet engagement à assurer un service de garde est stipulé dans un document écrit fixant une période d'essai de 2 mois.

Si les travailleurs sont confrontés à des difficultés de garde d'enfants, de parents ou à d'autres circonstances familiales particulières, l'employeur cherchera avec ceux-ci une solution réelle et, à défaut de solution, il ne pourra pas les contraindre à adhérer au régime du service d'hiver.

Lorsque le nombre de volontaires est insuffisant, l'employeur procédera par tour de rôle dans l'ordre alphabétique parmi les travailleurs de moins de 55 ans. Il sera toujours tenu compte des compétences du collaborateur et du travail à accomplir, ainsi que de la distance domicile-travail. La réalisation du travail fixé par contrat sera, en tout cas, garantie.

L'employeur désignera un responsable dans l'entreprise capable de prendre immédiatement toutes les mesures utiles en matière de sécurité et de santé pendant le service de garde. Cette personne sera joignable en permanence et immédiatement pendant toute la période de réalisation de prestations. Ses coordonnées seront transmises aux travailleurs avant leurs prestations de garde.

Pendant la période d'hiver, un GSM est mis à la disposition du travailleur (ou à la disposition du contremaître), ainsi qu'un véhicule de société. Le cas échéant, un préposé ira chercher le travailleur concerné.

Le travailleur n'est pas tenu d'assurer la garde à son domicile et, s'il y a tout lieu de supposer qu'il existe un risque qu'on l'appelle, il est autorisé à se déplacer avec le véhicule de société à une distance raisonnable de son domicile.

4.2 Prestations

4.2.1. Général

Les prestations sont indemnisées conformément aux règles généralement valables et aux accords généraux convenus dans l'entreprise.

4.2.1. Interventions urgentes

Les prestations pendant une intervention urgente et en dehors de l'horaire normal, comprendront au moins 3 heures (y compris le temps de déplacement). Toutes les heures de déplacement aller-retour du domicile au chantier seront indemnisées à 100 %. Dans le cadre d'une intervention urgente, il n'y aura donc pas de prime de mobilité pour ces déplacements.

4.2.2. Service d'hiver

Dans le cadre de prestations du service d'hiver, les primes de mobilité habituelles seront indemnisées pour les déplacements aller-retour du domicile au chantier.

4.3 Indemnités

4.2.1. Interventions urgentes

Etant donné que les interventions urgentes en dehors de l'horaire normal sont très irrégulières, aucune disponibilité de nos travailleurs n'est prévue ; il n'y aura donc pas d'indemnité de garde.

Pour chaque intervention, **une indemnité pour intervention urgente** est prévue. Elle s'élève à 35,00 euros bruts par appel effectif. Exceptionnellement, il sera possible que plusieurs appels soient faits sur une journée, ce qui donne droit à plusieurs indemnités de disponibilité.

4.3.2. Service d'hiver

La période hivernale s'étend du 15 octobre jusqu'à 15 mars. Le calendrier des disponibilités sera établi et communiqué avant la période hivernale

Durant cette période, la plupart des interventions auront lieu en raison de mauvaises conditions météorologiques. Celles-ci sont le plus souvent prévisibles. Les demandes d'intervention seront donc communiquées et organisées la veille de l'intervention. L'horaire exact du début des prestations n'est pas toujours connu, il peut donc encore varier. Si le début des prestations est avancé tôt le matin, le nombre d'heures prestées ce jour-là reste identique au nombre d'heures normalement prestées (çàd 7hr ou 8hr). En cas de force majeure, des heures supplémentaires peuvent être prestées. Cette flexibilité d'horaire donne droit à **une indemnité pour service d'hiver** qui s'élève à 28,00 € bruts par semaine (période de 7 jours calendriers) ou 4,00 € bruts par jour en cas de garde sur base quotidienne (période de 24 heures, généralement de 7hr à 7hr)

Pendant le service d'hiver, **une indemnité de départ** de 25,00 € bruts est octroyée par jour de travail hivernal débutant avant 6hr du matin.

Article 5 : Dispositions de sortie de ce régime de travail

5.1 Sortie définitive

Sans préjudice des dispositions légales et conventionnelles en la matière, les travailleurs occupés sous un régime de travail comportant un service de garde ont le droit, après avoir participé pendant au moins 12 mois à ce régime, de quitter le service de garde moyennant un préavis de 3 mois prenant cours le mois qui suit la signification de leur décision de retourner à leur régime de travail antérieur.

5.2 Sortie provisoire

5.2.1 Raisons familiales et/ou impérieuses

Les travailleurs ont également le droit de demander de quitter provisoirement le service de garde pour des raisons familiales ou impérieuses. Les délais et les modalités sont convenus en concertation entre le travailleur concerné et l'employeur. À la demande de l'employé, un représentant syndical sera présent à cette réunion.

5.2.2 Raisons médicales

Tout travailleur, indépendamment de son âge et de son ancienneté peut, pour des raisons médicales attestées par un médecin du travail, quitter provisoirement le service de garde en respectant la procédure des articles 55 à 58 de l'A.R. du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé.

5.2.3 Travailleuse enceinte

Toute travailleuse enceinte a le droit de requérir provisoirement un autre type de régime de travail qu'un régime de travail comportant des prestations de nuit jusqu'à une période de 6 mois suivant son accouchement.

Article 6 : Durée de la CCT

La présente CCT entre en vigueur à durée indéterminée en date du 3/12/2014.

Elle peut être résiliée par chaque partie moyennant le respect d'une période de préavis de 6 mois.

La présente CCT doit être ratifiée au sein de la Commission paritaire pour les entreprises horticoles.

Établie à Bruxelles, le 2/12/2014, en 6 exemplaires dont le sixième exemplaire sera transmis au greffe du service des relations collectives de travail.

Chacune des parties reconnaît avoir reçu un exemplaire original.

Pour les organisations des travailleurs,

Pour l'employeur,

ABVV
Martine Ouderits,
Secrétaire ABVV.

ACV
Luc De Valck,
Secrétaire ACV,

Krinkels S.A.
Peter Loyens,
Directeur général.

FGTB
Tiphaine Malchair,
Secrétaire FGTB.

CSC
Mathieu Debuisson,
Secrétaire CSC.

