|  |
| --- |
| **Entrepreneurs** |
| Exploitation |  | P&C F&V-SMART | 04.01 |
| P&CGRASP | General rules |
| Gestion d'exploitation |  | Date | .. / .. / 202. |

Remarque : pour plus d'informations, voir également les directives de GLOBALG.A.P.

L’entrepreneur doit satisfaire aux dispositions pertinentes de la norme GLOBALG.A.P. IFA F&V-SMART et/ou GRASP add-on module. Ceci peut être démontré au moyen d'une évaluation de l’entrepreneur :

* par le producteur, celui-ci conservant des documents probants, disponibles pendant l'audit (voir ci-dessous) ;
* par un organisme de certification, celui-ci rédigeant une déclaration de conformité que l’entrepreneur peut mettre à la disposition du producteur ;
* *specifiek voor IFA* - selon la norme Vegaplan pour les entrepreneurs agricoles et horticoles, l’entrepreneur pouvant alors mettre un certificat valide à la disposition du producteur (remarque : cette option n'est possible que lorsque la norme Vegaplan a été officiellement approuvée par GLOBALG.A.P.).

L'évaluation de l’entrepreneur doit être effectuée pour :

* chaque entrepreneur ;
* chaque activité exercée sur l'exploitation agricole par l’entrepreneur et mentionnée dans la norme GLOBALG.A.P. IFA F&V-SMART et GRASP add-on module; pour l'évaluation des exigences de la norme IFA, il s'agit uniquement des activités qui ont un impact direct sur la sécurité alimentaire ; pour l'évaluation de GRASP, cela concerne uniquement les activités réalisées pendant la saison (du semis/plantation à la récolte) et les activités post-récolte (stockage/stockage, lavage/rinçage, tri, emballage) (par exemple ne pas laver la couverture de la serre , mais entretien de la culture et de la récolte)
* chaque saison.

Le producteur peut utiliser à cette fin le tableau ci-dessous.

L’entrepreneur

|  |  |
| --- | --- |
| Exploitation |  |
| Adresse |  |
| Numéro de téléphone |  |
| Personne de contact |  |
| Numéro de téléphone  |  |

Activités exécutées par l’entrepreneur dans l'exploitation de production

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Activité(cocher) | Effectuée par / en présence de  |
| Gestionnaire d'exploitation (cocher) | Employées (nombre) |
| Travaux préparatoires du champ |  |  |  |
| Désinfection du sol |  |  |  |
| Semis/plantation  |  |  |  |
| Fertilisation |  |  |  |
| Protection des cultures  |  |  |  |
| Activités de culture |  |  |  |
| Activités de récolte |  |  |  |
| Conservation/stockage |  |  |  |
| Triage/emballage |  |  |  |
| Transport  |  |  |  |
| Lutte contre les nuisibles |  |  |  |
| Autres : ... |  |  |  |
| Autres : ... |  |  |  |

Principes et critères GLOBALG.A.P. IFA F&V-SMART à respecter par l’entrepreneur

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| PCFV-SMART | Domaine | Commentaires et évaluation |
| 1 | Documentation interne |  |
| 2 | Plan d'amélioration continue |  |
| 3 | Gestion des ressources et formation |  |
| 5 | Spécifications, fournisseurs et gestion des stocks |  |
| 6 | Traçabilité |  |
| 7 | Propriété parallèle, traçabilité et ségrégation |  |
| 8 | Bilan de masses |  |
| 9 | Rappels et retraits |  |
| 10 | Plaintes |  |
| 11 | Produits non conformes |  |
| 12 | Tests en laboratoire |  |
| 13 | Équipements et composants |  |
| 14 | Déclaration de politique de sécurité alimentaire |  |
| 15 | Protection des aliments |  |
| 16 | Fraude alimentaire |  |
| 17 | Utilisation du logo |  |
| 18 | Statut GLOBALG.A.P. |  |
| 19 | Hygiène |  |
| 20 | Santé, sécurité et bien-être des travailleurs |  |
| 21 | Gestion du site |  |
| 22 | Biodiversité et habitats |  |
| 23 | Efficacité énergétique  |  |
| 24 | Gaz à effet de serre et changement climatique |  |
| 25 | Gestion des déchets |  |
| 26 | Matières entrantes  |  |
| 27 | Organismes génétiquement modifiés |  |
| 28 | Gestion du sol et du substrat |  |
| 29 | Fertilisation et biostimulants |  |
| 30 | Gestion de l'eau  |  |
| 31 | Protection intégrée des cultures |  |
| 32 | Produits phytopharmaceutiques |  |
| 33 | Post-récolte  |  |
| Autres  |
| … |  |  |
| … |  |  |
| … |  |  |

Principes et critères GLOBALG.A.P. GRASP à respecter par l’entrepreneur

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| PC GRASP | Objet | Commentaires et révision |
| 1 | Droit d'association et de représentation |  |
| 2 | Représentation des salariés du GRASP |  |
| 3 | Procédure de réclamation |  |
| 4 | Droits de l'homme |  |
| 5 | Accès au travail légal et aux dispositions sociales  |  |
| 6 | Documents de travail et travail forcé |  |
| 7 | Paiements de salaires |  |
| 8 | Salaires |  |
| 9 | Âge d'admission à l'emploi, travail des enfants et travailleurs mineurs |  |
| 10 | Enseignement obligatoire et accès aux écoles |  |
| 11 | Enregistrement du temps de travail |  |
| 12 | Heures de travail |  |
| 13 | Procédure disciplinaire |  |
| Autres  |
| ... |  |  |
| ... |  |  |
| ... |  |  |

Déclaration de l’entrepreneur

Le soussigné déclare avoir pris connaissance des principes GLOBALG.A.P. IFA F&V-SMART et GRASP et s'y conformer en ce qui concerne les éléments cités, comme indiqué ci-dessus.

En outre, en cas de doute, il est disposé à le faire vérifier par un organisme de certification. Une inspection physique par l'organisme de certification sur le site de l’entrepreneur ne doit être envisagée que si des preuves de non-conformité aux exigences applicables sont trouvées dans l'exploitation.

|  |  |
| --- | --- |
| Entrepreneur (nom) |  |
| Date |  |
| Signature |  |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Formatage initial | Révision 01 | Révision 02 | Révision 03 |
| Changements par rapport à la version précédente ? |
| Oui / Non | Oui / Non | Oui / Non |
| Si OUI : Les modifications et les ajouts doivent être clairement identifiés sur le document ou utiliser un nouveau document si nécessaire. |
| Responsable  |  |  |  |  |
| Date |  |  |  |  |
| Signature |  |  |  |  |

GRASP – Accord de coopération producteur – entrepreneur horticole

Entre le producteur (nom)

Et ouvrier contractuel - entrepreneur de travaux horticoles

(nom)

(adresse)

Représenté par (nom)

Il est convenu que le producteur confie certaines tâches au contractant ;

l’entrepeneur effectuera la tâche suivante dans les locaux du producteur

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Activité(cocher) | Mise en œuvre par / présence de  |
| Directeur général (cocher) | Employés (nombre) |
| Opérations préparatoires sur le terrain |  |  |  |
| Fumigation du sol |  |  |  |
| Semis/plantation  |  |  |  |
| Fécondation |  |  |  |
| Protection des cultures  |  |  |  |
| Cultures/opérations culturales |  |  |  |
| Opérations de récolte |  |  |  |
| Stockage/entreposage |  |  |  |
| Tri/emballage |  |  |  |
| Transport  |  |  |  |
| Lutte contre les parasites |  |  |  |
| Autres : ... |  |  |  |
| Autres : ... |  |  |  |

* L’entrepreneur exercera ses activités dans le cadre du présent accord de manière totalement indépendante et autonome, sous réserve toutefois des orientations générales déterminées par le producteur. Le producteur et l’entrepreneur conviennent expressément que chacun d'eux est et reste un entrepreneur totalement indépendant et qu'ils agissent de manière totalement indépendante l'un de l'autre.
* L’entrepreneur exécute le contrat conformément au droit belge et avec toute la compétence, l'indépendance et la diligence d'un professionnel. Il consacre à ses tâches tous les moyens, le temps et les efforts nécessaires.
* L’entrepreneur confirme, garantit et assure que, pendant l'exécution du contrat, il respectera les obligations qui lui incombent en vertu de la législation belge, y compris toutes les dispositions relatives à la sécurité alimentaire et à l'autocontrôle, ainsi qu'au droit du travail et à la sécurité sociale.
* Le producteur et l’entrepreneur conviennent que toutes les personnes qui observeront l'exécution effective des tâches et responsabilités stipulées dans le présent accord le feront en toute indépendance vis-à-vis du producteur, sans lui être subordonnées à cet égard.
* L’entrepreneur est libre d'engager et de licencier, en son nom, pour son propre compte, à ses frais et sous sa responsabilité, le personnel qu'il juge nécessaire et approprié pour l'exécution du présent contrat. En sa qualité d'employeur, l’entrepreneur est seul responsable de la gestion de son personnel et ne peut en aucun cas impliquer le producteur ou un employé du producteur.
* L’entrepreneur indemnisera le producteur pour tous les dommages qui résulteraient de la requalification de la coopération entre le producteur et l’entrepreneur et/ou ses employés en un contrat de travail entre le producteur et l’entrepreneur et/ou ses employés. Ces dommages comprennent, sans s'y limiter, les cotisations de sécurité sociale que le producteur devrait payer et qui concernent les employés de l’entrepeneur.
* L’entrepreneur facture ses services au producteur par activité.
* Le producteur paie toutes les factures à la fin du mois suivant le jour de réception de la facture.
* Le producteur et l’entrepreneur conviennent expressément que les montants facturés ont été fixés dans le cadre d'un accord de coopération indépendante entre deux entreprises.
* Le producteur et l’entrepreneur conviennent que tous les frais encourus par le travailleur contractuel dans le cadre des missions effectuées en application du présent contrat seront couverts par la redevance susmentionnée.
* L’entrepreneur est libre d'exercer des activités similaires au profit de tiers - d'autres producteurs, pour autant que cela ne compromette pas la bonne exécution du présent contrat.
* Le producteur opère conformément aux exigences de GLOBALG.A.P. IFA-SMART version 6 et GRASP version 2.
* L’entrepreneur déclare avoir pris connaissance des exigences de la version 2 de GRASP et déclare également s'y conformer.
* Plus précisément, l’entrepreneur souscrit à la déclaration sur les bonnes pratiques sociales et les droits de l'homme (voir l'annexe ci-dessous).
* Il est également disposé, en cas de doute, à le faire vérifier par un organisme de certification. Une inspection physique par l'organisme de certification sur le site de l’entrepreneur ne doit être envisagée que si des preuves de non-conformité aux exigences pertinentes sont trouvées chez le producteur.

L'accord prend effet le \_\_/\_\_/20\_\_ pour une durée indéterminée.

Toutefois, le producteur mettra immédiatement fin à la coopération, par notification verbale, sans versement d'indemnités, s'il constate que l’entrepreneur ne respecte pas les exigences de la version 2 du GRASP.

|  |  |
| --- | --- |
| Entrepreneur (nom) |  |
| Date |  |
| Signature |  |

|  |  |
| --- | --- |
| Producteur (nom) |  |
| Date |  |
| Signature |  |

Déclaration GRASP

L'entrepreneur fonctionne selon le module social GLOBALG.A.P. GRASP version 2.

La version 2 du GRASP comprend des exigences concernant

1. Droit d'association et de représentation
2. Représentation des salariés du GRASP
3. Procédure de réclamation
4. Droits de l'homme
5. Accès au travail légal et aux dispositions sociales
6. Documents de travail et travail forcé
7. Paiements de salaires
8. Salaires
9. Âge d'admission à l'emploi, travail des enfants et travailleurs mineurs
10. Enseignement obligatoire et accès aux écoles
11. Enregistrement du temps de travail
12. Heures de travail
13. Procédure disciplinaire
* De plus amples informations sur la version 2 de GRASP sont disponibles à tout moment à l'adresse suivante : [www.globalgap.org](http://www.globalgap.org).
* L'interprétation belge du GRASP version 2, avec les références aux dispositions légales applicables, peut être consultée à tout moment sur le site web de l'organisation de producteurs \_\_\_ ou \_\_\_. (P&C 5)
* La déclaration des droits de l'homme (voir ci-dessous) peut être consultée à tout moment dans l'espace social de l'entreprise ou \_\_\_. (P&C 4)
* S'il existe des différences entre les exigences de GRASP et la législation locale applicable, l'entrepreneur doit appliquer les règles qui offrent la meilleure protection aux travailleurs. (P&C 5.2)

Le soussigné déclare que pour l'ensemble du personnel de l'entreprise, et en particulier pour les activités couvertes par GLOBALG.A.P. IFA-SMART version 6, les principes suivants sont mis en pratique.

* Si un visiteur n'est pas d'accord avec ce qui suit et/ou si l’entrepreneur constate des violations des éléments énumérés, l’entrepreneur mettra immédiatement fin à la relation professionnelle avec le visiteur concerné.
* Les travailleurs ont le droit de créer ou d'adhérer à une organisation de leur choix. La direction de l'entreprise autorise les négociations collectives. (P&C 1.1)
* Il n'y a pas de discrimination - discrimination, exclusion ou préférence - fondée sur l'appartenance à un syndicat ou à toute autre forme d'association ou de représentation du personnel. (P&C 1.3)
* L'accès à l'entreprise est garanti aux membres des syndicats ou aux autres représentants des associations du personnel, au moins en dehors des heures de travail normales. (P&C 1.4)
* Les employés peuvent à tout moment contacter la direction de l'entreprise pour obtenir des conseils sur les questions liées au GRASP. (P&C 2.5)
* L’entrepreneur prévoit des consultations mensuelles avec la représentation des travailleurs,

viz. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ .

Les travailleurs peuvent librement et sans conséquences négatives soumettre des points à l'ordre du jour par l'intermédiaire de la représentation des travailleurs jusqu'à \_\_\_\_ jours ouvrables au plus tard avant la consultation. (P&C 2.5)

* Les employés peuvent utiliser la procédure de réclamation et de suggestion à tout moment. Cette procédure est disponible à l'adresse suivante : \_\_\_\_\_\_ . (P&C 3.4, 3.5)
* En ce qui concerne les droits de l'homme, l’entrepreneur déclare que pour tous les employés de l'entreprise (y compris les membres de la famille), et en particulier pour les activités couvertes par GLOBALG.A.P. IFA (P&C 4)

L’entrepreneur se conforme aux lois et règlements applicables.

* L’entrepreneur respecte les droits des travailleurs tels qu'ils sont énoncés dans les conventions fondamentales du travail et les recommandations de l'OIT, à savoir 29, 105 et la recommandation 35 (travail forcé et obligatoire), 87 (liberté d'association), 98 (droit d'organisation et de négociation collective), 100, 111 et les recommandations 90 et 111 (égalité de rémunération entre les travailleurs masculins et féminins pour un travail de valeur égale discrimination en matière d'emploi et de profession), 138 et la recommandation 146 (âge minimum), 182 et la recommandation 190 (pires formes de travail des enfants), 81 (inspection du travail), 122 (politique de l'emploi), et telles qu'adoptées dans la législation applicable.
* L’entrepreneur respecte les droits de l'homme, tels qu'ils sont énoncés dans les principes Directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, notamment en termes de dignité, d'équité, d'égalité, de respect et d'indépendance.
* L’entrepreneur évite et ne s'engage pas, ne défend pas et ne tolère pas la discrimination dans l'emploi. Il n'y a pas de discrimination - discrimination, exclusion ou préférence - fondée sur la race, la caste, la nationalité, la religion, le handicap, le sexe, l'orientation sexuelle, la maternité, l'âge, l'opinion politique, l'appartenance à un syndicat ou à un parti. Les employés ne sont pas contraints de subir des tests de grossesse ou de dépistage du VIH.
* L’entrepreneur ne défend ni ne tolère le recours ou la menace de recours à des châtiments corporels, à des violences mentales ou physiques, à des insultes, à des réprimandes ou à tout autre abus.
* Il n'y a pas de travail forcé. Les membres de la famille et les personnes à charge des travailleurs ont le droit de travailler en dehors de l'exploitation. Aucun travailleur n'est contraint de vivre dans l'exploitation. Les employés qui ne vivent pas sur l'exploitation ne font l'objet d'aucune discrimination.
* La procédure d'embauche des employés est équitable et transparente et n'est pas discriminatoire à l'égard des personnes qui souhaitent travailler dans l'entreprise pour l'une ou l'autre des raisons susmentionnées. Les employés potentiels ne sont pas soumis à des pressions, à des contraintes ou à des intimidations. Il n'y a pas de frais de recrutement. Il n'est pas demandé aux employés potentiels, directement ou indirectement, de verser des honoraires ou de payer des dépenses connexes pour être embauchés, ni de faire des dépôts monétaires, des garanties financières ou des dépôts de biens personnels pour être embauchés.
* L’entrepreneur vérifie, dans la mesure du possible, qu'aucun employé n'est soumis à la servitude pour dettes ou contraint de travailler avec un employeur, une agence de recrutement ou une autre organisation pour rembourser des dettes.
* L’entrepreneur interdit toute participation à un acte de corruption, d'extorsion, de détournement de fonds, ainsi qu'à toute forme de pot-de-vin, directement ou indirectement.
* Tous les salariés peuvent à tout moment déposer des plaintes concernant le respect de la présente déclaration, conformément à la procédure de plaintes et de suggestions prévue (y compris les plaintes anonymes). Les employés peuvent s'adresser à la direction de l'entreprise et/ou aux représentants du personnel au sujet des plaintes. Aucune sanction ne sera imposée aux employés pour avoir déposé des plaintes. L’entrepreneur veillera à ce que les plaintes soient traitées en temps utile. L’entrepreneur se déclare prêt à résoudre tout problème en concertation et en coopération.
* Tous les travailleurs effectuant un travail de valeur égale bénéficient de droits, d'avantages sociaux, de conditions de travail et de possibilités de formation comparables. Un travail comparable est récompensé par un salaire comparable.
* La rémunération est basée sur les salaires minimums légaux. Aucune déduction injuste n'est effectuée sur les salaires. L'employeur s'abstient de retenir une partie du salaire des employés, quelle qu'en soit la raison, sans le consentement écrit exprès de l'employé.
* Aucun mineur n'est employé - conformément aux dispositions légales. En cas de doute, l'âge des employés est vérifié par l’entrepreneur avant le début de l'emploi. Les enfants qui sont membres de la famille et qui aident aux activités ne sont pas impliqués dans des travaux qui pourraient mettre en danger leur santé, leur sécurité ou leur développement, et leur accès à l'éducation est garanti. Les enfants en âge scolaire des travailleurs vivant sur l'exploitation ont également accès à l'éducation, sans exception. Les travailleurs concernés sont informés qu'il existe en Belgique une obligation scolaire légale (de 5 à 18 ans).
* Les groupes à haut risque, tels que les travailleurs de moins de 18 ans (s'ils sont légalement autorisés à travailler), les travailleurs souffrant de troubles mentaux ou de maladies, les femmes enceintes, les femmes allaitantes, ne doivent pas être affectés à des travaux susceptibles de mettre en danger leur santé, leur sécurité ou leur développement ou la sécurité d'autrui. Ils ne travaillent pas dans l'administration des produits phytopharmaceutiques. Voir également l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité de GLOBALG.A.P. IFA, ainsi que les procédures et instructions.
* Conformément aux dispositions légales, les heures de travail des jeunes travailleurs (moins de 18 ans) sont limitées, ils ne font pas de travail de nuit ni d'heures supplémentaires, et ils peuvent suivre leur scolarité obligatoire à tout moment.
* Si l’entrepreneur et/ou un employé superviseur identifie des violations concernant l'emploi de personnel juvénile, des mesures immédiates seront prises conformément à la procédure établie.
* Des dispositions sont prises pour les congés de maternité, les congés de maladie ou la retraite. Au minimum, ces dispositions sont conformes à la législation applicable en matière de sécurité sociale.
* Des pauses adéquates sont prévues pendant les heures de travail - voir la réglementation du travail ou \_\_\_\_\_ .

La prise de ces pauses sera respectée, y compris pendant les périodes de pointe. Les employés sont informés verbalement des heures de travail et de l'enregistrement du temps de travail utilisé au début du travail.

* Les heures supplémentaires sont volontaires; les employés ne sont pas contraints d'en faire. En cas d'heures supplémentaires, des mesures peuvent être prises pour garantir la santé et la sécurité des travailleurs à tout moment. Voir également l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité de GLOBALG.A.P. IFA, ainsi que les procédures et instructions.
* En cas d'accident grave survenu dans les locaux de l'entreprise, l'employé sera transporté vers le centre de soins le plus proche.
* En cas de violation des exigences GRASP et/ou d'exécution inadéquate du travail, l’entrepreneur entamera la procédure disciplinaire. Voir également procédure disciplinaire - dans le règlement du travail.
* Aucune pratique disciplinaire telle que les châtiments corporels, les abus mentaux ou physiques, les insultes ou les réprimandes n'est appliquée dans l'entreprise. Si des pratiques disciplinaires sont appliquées, elles sont équitables et transparentes.
* L’entrepreneur peut utiliser les données pertinentes des employés comme preuve du respect des exigences du GRASP. L’entrepreneur applique les dispositions légales relatives à la confidentialité des données (règlement général sur la protection des données) lorsqu'il traite les données personnelles des employés. L’entrepreneur demande le consentement de chaque employé pour une telle utilisation des données personnelles.

Toute modification pertinente de la législation applicable et/ou du BNIG sera rapidement incorporée dans la déclaration susmentionnée. (P&C 4.5)

Nous veillons à ce que toute violation de ces principes soit immédiatement signalée à l'organisme de certification et à ce que des mesures correctives soient prises.

Une copie de cette déclaration est disponible à tout moment pour tous les employés et les biens immobiliers - à savoir :

* accroché dans un endroit accessible aux employés ou
* attachés au contrat de travail ou aux règlements ou
* autre - préciser : \_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Nom | Date | Signature |
| Entrepreneur |  |  |  |
|  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Formatage initial | Révision 01 | Révision 02 | Révision 03 |
| Changements par rapport à la version précédente ? |
| Oui / Non | Oui / Non | Oui / Non |
| Si OUI : Les modifications et les ajouts doivent être clairement identifiés sur le document ou utiliser un nouveau document si nécessaire. |
| Entrepreneur |  |  |  |  |
| Date |  |  |  |  |
| Signature |  |  |  |  |