

AVIS N° 2.407

Séance du mardi 27 février 2024

Projet d'arrêté royal concernant des mesures pour soutenir les travailleurs occasionnels dans l'agriculture et l'horticulture

3.517

AVIS N° 2.407

Projet d'arrêté royal concernant des mesures pour soutenir les travailleurs occasionnels dans l'agriculture et l'horticulture

Par lettre du 29 janvier 2024, monsieur F. Vandebroucke, ministre des Affaires sociales et de la Santé publique, a consulté le Conseil national du Travail sur un projet d'arrêté royal concernant des mesures pour soutenir les travailleurs occasionnels dans l'agriculture et l'horticulture.

Sur rapport du Bureau exécutif, le Conseil a émis, le 27 février 2024, l'avis unanime suivant.

AVIS DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL

1 Objet et portée de la demande d'avis

Par lettre du 29 janvier 2024, monsieur F. Vandebroucke, ministre des Affaires sociales et de la Santé publique, a consulté le Conseil national du Travail sur un projet d'arrêté royal modifiant les articles 8 bis et 31 bis de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.

Ce projet d'arrêté royal poursuit un double objectif :

- Étendre l'actuel régime de 100 demi-jours de travail occasionnel dans le secteur de l'agriculture à tous les secteurs animaux.

Cela implique que le régime actuellement prévu pour les vaches laitières relevant du code NACE 01.410 sera étendu à toutes les entreprises ayant pour activité principale une activité qui répond à une description incluse sous le code NACE 01.4 ou sous le code NACE 01.5 en ce qui concerne les activités relatives à l'élevage d'animaux.

Ce régime sera d'application du 1^{er} janvier 2024 au 31 décembre 2025. Cette mesure pourra, à la demande du secteur, faire l'objet d'une évaluation au cours du troisième trimestre 2025.

- Abroger le salaire journalier forfaitaire supérieur qui est d'application, du 66e au 100e jour de travail occasionnel, dans le secteur de la culture du chicon. Le forfait applicable au secteur de l'horticulture leur sera également applicable pour l'ensemble des 100 jours possibles à partir du 1er janvier 2024.

2 Position du Conseil

Le Conseil a consacré un examen attentif au projet d'arrêté royal, ainsi qu'au protocole d'accord qui a été conclu le 15 décembre 2023 au sein des commissions paritaires n^{os} 144 et 145 (voir annexe). Ce protocole d'accord contient des engagements concernant les employeurs et travailleurs qui ressortissent à la commission paritaire pour les entreprises horticoles et à la commission paritaire de l'agriculture pour la période 2023-2024.

Le Conseil rappelle ses précédents avis n^{os} 2.379 et 2.389. Dans son avis n^o 2.379 du 26 septembre 2023, il s'est prononcé sur les mesures temporaires visant à soutenir le travail occasionnel dans l'agriculture et l'horticulture pour la période du 1^{er} juillet 2023 à la fin de l'année 2023. Son avis n^o 2.389 visait à pérenniser ces mesures temporaires à partir du 1^{er} janvier 2024.

Le Conseil prend connaissance du fait que le projet d'arrêté royal a pour but de mettre en œuvre le point 12 du protocole d'accord, comme demandé par les partenaires sociaux du secteur, et d'ainsi affiner un certain nombre de mesures de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 concernant le régime du travail occasionnel, dont l'entrée en vigueur a eu lieu le 1^{er} janvier 2024.

Le Conseil se prononce dès lors favorablement sur le texte qui lui a été soumis pour avis.

Annexe :

**Protocole d'accord CP
n^{os} 144 et 145**

Protocole d'accord négociations sociales 2023-2024

du vendredi 15 décembre 2023

Dans le cadre des négociations sociales pour la période 2023-2024, les partenaires sociaux concluent les accords suivants pour les employeurs et les travailleurs qui ressortissent à la Commission paritaire pour les entreprises horticoles et à la Commission paritaire de l'agriculture.

Tous les accords mentionnés sont valables pour l'agriculture (AC), l'horticulture (HC) et l'aménagement des parcs et jardins (AJ), sauf disposition contraire.

1. Pouvoir d'achat, salaires et primes (AC, HC, AJ)

Prime pouvoir d'achat

Pour l'agriculture et les secteurs de production de l'horticulture, il est convenu ce qui suit concernant la prime pouvoir d'achat:

- Pour les entreprises qui relèvent du régime d'imposition forfaitaire, une prime pouvoir d'achat est prévue pour les travailleurs fixes à hauteur de 200 euros (°).

Il n'est pas possible d'introduire un dossier pour obtenir une dérogation pour l'octroi d'une prime pouvoir d'achat.

- Pour les entreprises ayant une comptabilité fiscale dont le résultat d'exploitation sur l'année 2022 (code 9901) est positif, une prime pouvoir d'achat de 250 euros (°) s'applique pour les travailleurs fixes.

Le montant total qui est alloué aux primes pouvoir d'achat ne peut pas excéder 50% du bénéfice net de l'entreprise.

- Pour les entreprises ayant une comptabilité fiscale dont le résultat d'exploitation sur l'année 2022 (code 9901) est 1,5 x supérieur à celui de l'année x-1 (2021), une prime pouvoir d'achat de 400 euros (°) s'applique pour les travailleurs fixes.

Le montant total qui est alloué aux primes pouvoir d'achat ne peut pas excéder 50% du bénéfice net de l'entreprise.

(°): les montants susmentionnés sont adaptés en fonction de la fraction d'occupation (x/38). Les travailleurs qui sont au service de l'entreprise au 31 octobre 2023 ont droit à une prime pouvoir d'achat.

Les travailleurs fixes concernés doivent avoir été liés par un contrat de travail pendant plus de 6 semaines au cours de la période allant du 1er novembre 2022 au 31 octobre 2023.

Concernant l'aménagement des parcs et jardins, il est convenu ce qui suit en matière de prime pouvoir d'achat:

- Pour les entreprises ayant une comptabilité fiscale dont le résultat d'exploitation sur l'année 2022 (code 9901) est positif, une prime pouvoir d'achat de 250 euros (*) s'applique.

Le montant total qui est alloué aux primes pouvoir d'achat ne peut pas excéder 50% du bénéfice net de l'entreprise.

- Pour les entreprises ayant une comptabilité fiscale dont le résultat d'exploitation sur l'année 2022 (code 9901) est 1,25 x supérieur à celui de l'année x-1 (2021), une prime pouvoir d'achat de 375 euros (*) s'applique.

Le montant total qui est alloué aux primes pouvoir d'achat ne peut pas excéder 50% du bénéfice net de l'entreprise

- Pour les entreprises ayant une comptabilité fiscale dont le résultat d'exploitation sur l'année 2022 (code 9901) est 1,5 x supérieur à celui de l'année x-1 (2021), une prime pouvoir d'achat de 500 euros (*) s'applique.

Le montant total qui est alloué aux primes pouvoir d'achat ne peut pas excéder 50% du bénéfice net de l'entreprise.

(*): les montants susmentionnés sont adaptés en fonction de la fraction d'occupation (x/38). Les travailleurs qui sont au service de l'entreprise au 31 octobre 2023 ont droit à une prime pouvoir d'achat.

Indexation des salaires (AC, HC, AJ)

Il est prévu que, quand la formule en vigueur pour l'indexation des salaires sur la période allant de novembre de l'année x-1 au mois de mai inclus de l'année x donne un résultat d'au moins 3%, une indexation intermédiaire des salaires a lieu le 1^{er} juillet de l'année x. Si le résultat est inférieur à 3%, l'indexation n'a lieu qu'au 1^{er} janvier de l'année x+1.

Prime de fin d'année (AC, HC, AJ)

Quand un travailleur (ouvrier ou employé) met lui-même un terme à son contrat de travail au moyen d'un délai de préavis ou par une rupture du contrat, la prime de fin d'année est accordée en fonction du nombre de mois prestés et assimilés au cours de la période de référence. La condition de 5 années d'ancienneté actuellement en vigueur pour les employés est supprimée. Ce régime prendra effet à partir de l'année 2024.

2. Fonds sociaux agriculture, horticulture, aménagement des parcs et jardins

Sécurité d'existence en cas de chômage temporaire et de maladie

Il est convenu d'harmoniser les indemnités complémentaires en cas de chômage temporaire sans que le volume globalement payé augmente. Par ailleurs, il sera prévu que les indemnités

complémentaires en cas de chômage temporaire et en cas d'incapacité de travail soient directement octroyées aux travailleurs. La procédure sera en outre simplifiée. Les règles actuelles selon lesquelles l'employeur accorde d'abord les suppléments sur ses propres moyens et peut ensuite obtenir un remboursement par le fonds social compétent seront supprimées. Si nécessaire, une cotisation patronale supplémentaire sera convenue, laquelle sera payée à l'ONSS et aura pour objectif de prévoir les moyens nécessaires pour les Fonds sociaux afin de pouvoir financer les indemnités complémentaires en cas de chômage temporaire et en cas d'incapacité de travail.

À cet égard, un groupe de travail est constitué, lequel donnera des solutions concrètes d'ici le 1^{er} avril 2024. Ce groupe de travail déterminera également qui octroiera les indemnités complémentaires directement aux travailleurs. Il faudra également convenir de la source authentique qui sera utilisée pour constater le chômage temporaire ou la maladie (DRS, DMFA, BCSS,...).

Prime syndicale

La prime syndicale pour les **travailleurs fixes** sera octroyée à partir de 2024 en fonction du nombre de mois où un travailleur a été lié à un employeur par un contrat de travail pendant la période de référence. La distinction entre périodes prestées et périodes assimilées est supprimée. Pour ce qui concerne le calcul au prorata, il est prévu que quand un travailleur entre en service avant le 15 du mois, ou quand un travailleur sort de service après le 15 du mois, ce mois est considéré comme un mois complet.

Concernant la prime syndicale pour les **travailleurs saisonniers**, il est prévu qu'à partir de l'octroi de la prime syndicale à partir de 2024, 1/12^e de la prime syndicale qui s'applique aux travailleurs fixes sera accordé par 20 jours d'occupation.

Documents prime de fin d'année / prime syndicale

Les documents délivrés par le fonds social concernant la prime de fin d'année ou la prime syndicale sont rédigés en néerlandais ou en français et également dans une langue que le travailleur fixes ou le travailleur saisonnier comprend. Cela s'applique aux documents qui seront rédigés à partir de l'année 2024. Ceci sera discuté et développé au sein des conseils d'administration compétents des fonds sociaux respectifs.

3. Concertation sociale - délégation syndicale (AC, HC, AJ)

Lors du calcul du nombre de travailleurs, afin de vérifier si l'entreprise satisfait aux conditions pour procéder à l'installation d'une délégation syndicale, on tient compte des travailleurs réguliers, sans distinction entre les ouvriers et les employés.

Lors de ce calcul, on tient seulement compte du nombre de travailleurs réguliers. Si l'on constate toutefois que, sur les quatre trimestres de la période de référence, le nombre de travailleurs fixes a chuté d'au moins 15% en comparaison avec les quatre trimestres de x-1 et x-2 et que le nombre de travailleurs saisonniers et/ou de travailleurs intérimaires a augmenté, sur les quatre trimestres de la période de référence, d'au moins 15% en comparaison avec X-1 et x-2, on tient compte de ce groupe accru de travailleurs saisonniers et/ou travailleurs intérimaires dans le comptage du nombre total de travailleurs.

La condition selon laquelle au moins 1/3 des travailleurs dans l'entreprise doivent être affiliés à un syndicat n'est plus appliquée. Un employeur qui juge qu'il y a moins de 25% des travailleurs syndiqués dans son entreprise peut demander au président de la Commission paritaire d'ouvrir une enquête afin de connaître le nombre d'affiliés auprès des trois syndicats.

4. Régime de fin de carrière (AC, HC, AJ)

Crédit-temps – Emplois de fin de carrière - RCC

Concernant le crédit-temps et les emplois de fin de carrière, les CCT qui ont été conclues au Conseil national du Travail et qui sont d'application jusqu'au 30 juin 2025 sont également exécutées au niveau sectoriel. Cela s'applique aussi aux régimes particuliers en matière de RCC.

Fonds de pénibilité (AC, HC, AJ)

Pour rappel:

Il est convenu que le régime qui a été mis en œuvre concernant les travailleurs âgés (+45 ans) est maintenu dans les conditions actuelles (voir protocoles d'accord précédents). Les jours que les travailleurs de 45 ans et plus peuvent prendre peuvent être utilisés pour du temps libre ou pour suivre une formation. Ces jours sont directement payés à partir de la réserve fin de carrière du fonds social compétent.

Concernant les employés, l'ancienneté acquise dans les secteurs verts avant le 1er janvier 2023 sera également prise en compte.

Nouveaux accords:

À partir du 1^{er} janvier 2024, quand les travailleurs (ouvriers ou employés) entreront dans un emploi de fin de carrière avec une réduction du temps de travail d'1/5^e, un supplément mensuel sera accordé par le Fonds social compétent à hauteur de 86,05 euros/mois. Ce montant est indexé chaque année de la même manière que les salaires.

Pour les travailleurs d'au moins 50 ans qui ont une ancienneté de minimum 20 ans dans les secteurs verts, un jour supplémentaire à dédier à la formation est prévu chaque année. Des formations particulières seront déterminées avec EDU et Mission Wallonne pour ce groupe cible, comme: coaching des jeunes travailleurs, diriger du personnel saisonnier, ergonomie, médias sociaux,... Les coûts salariaux pour ces journées de formation seront remboursés à l'employeur à partir des moyens prévus pour la formation. Les modalités pratiques seront élaborées dans un groupe de travail. Ces accords seront finalisés au printemps 2024.

5. Outplacement (AC, HC, AJ)

L'objectif est d'élargir aux employés les règles existantes pour les ouvriers en matière d'outplacement. Le Fonds social Parcs et Jardins et le fonds social pour l'agriculture prennent en charge 80% des coûts de l'outplacement. Le Fonds social pour l'horticulture prend en charge 60% de ces frais.

Quand un travailleur peut prétendre à une indemnité de rupture d'au moins 30 semaines et que quatre semaines peuvent être déduites de l'indemnité de rupture afin de financer l'outplacement, l'équivalent de ces quatre semaines est déduit de l'intervention du fonds social compétent.

L'impact de ces accords fera l'objet de discussions dans un groupe de travail. Cela se fera d'ici le 30 juin 2024.

Les règles existantes en matière d'outplacement seront évaluées d'ici fin 2024.

6. Durée du travail employés (AC, HC)

Pour les employés étroitement impliqués dans le travail des ouvriers (il est ici question des employés qui dirigent et surveillent les ouvriers), l'AR qui porte exécution de l'art. 23 de la loi sur le travail du 16 mars 1971 est élargi à ces employés. À cet égard, on prendra contact avec le SPF Emploi et avec le ministre fédéral du Travail afin d'adapter l'AR existant.

Il s'agit concrètement de l'AR du 28 septembre 2003 pour l'horticulture et l'AR du 16 février 1971 pour l'agriculture.

7. Formation - travailleurs saisonniers (HC)

Un groupe de travail vérifiera si certaines formations peuvent aussi être ouvertes à certaines catégories de travailleurs saisonniers. Il doit s'agir de formations qui apparaissent dans l'offre ouverte d'EDU et de Mission Wallonne et qui nécessitent un temps limité. Le groupe de travail examinera également dans quelle langue ces formations peuvent être organisées et l'impact budgétaire. Le groupe de travail à constituer rendra ses conclusions pour le 31 mars 2024.

8. Conversion des écochèques en chèques-repas (AC, HC, AJ)

Dans toute entreprise où il existe des chèques-repas d'un montant inférieur au montant journalier maximum réglementaire, les écochèques prévus au niveau sectoriel peuvent être convertis en un montant de chèque-repas journalier plus élevé. Cette conversion peut se faire au moyen d'une CCT au niveau de l'entreprise. Pour les entreprises où il n'y a pas de délégation syndicale, cette conversion pourra également se faire à l'avenir au moyen d'un accord avec le permanent régional d'un syndicat. Le Fonds social compétent doit être informé de cette conversion en chèques-repas pour le 15 octobre de l'année au cours de laquelle les écochèques sont octroyés au mois de décembre. Une conversion doit toujours porter sur le montant total qui peut être octroyé en écochèques.

9. Flexi-jobs (AC, HC)

La Commission paritaire des entreprises horticoles informera pour les secteurs de production de l'horticulture le Ministre fédéral du Travail et au Conseil des Ministres restreint que l'on a choisi un opt-out concernant les flexi-jobs.

La Commission paritaire de l'agriculture communiquera au ministre fédéral du Travail et au Conseil des ministres restreint que l'on a choisi un opt-out concernant les flexi-jobs. Ce choix reste valable à moins qu'à l'avenir, les 100 demi-jours pour les secteurs animaux ne soient pas prolongés.

10. Paiement des salaires (HC)

Pour les travailleurs saisonniers dans les secteurs de production de l'horticulture, il sera possible à partir du 1^{er} janvier 2024 de payer de la main à la main une avance sur le salaire et ce, dans les conditions suivantes:

- L'avance s'élève à max. 65 euros/semaine et ce, pour maximum 8 semaines par année calendrier.
- Un reçu est rédigé en néerlandais ou en français et dans une langue que le travailleur comprend. Le reçu est rédigé en deux exemplaires.
- Les deux exemplaires sont signés par le travailleur.
- Un exemplaire est destiné au travailleur et un exemplaire est joint à la fiche de salaire.
- Les montants mentionnés sur le reçu sont indiqués comme avance sur la fiche de salaire.
- Quand il n'existe pas de reçu signé, il existe une présomption irréfutable que le salaire n'a pas été payé.
- Au total, jusqu'à 50 % du salaire mensuel peuvent être versés à titre d'avance.

Cette règle est reprise dans une CCT et communiquée au SPF Emploi afin qu'elle soit reprise sur le site web du SPF Emploi dans le chapitre paiement des salaires (dérogations au paiements scripturaux).

Cette CCT est conclue pour une période de deux ans et est tacitement et automatiquement renouvelée à chaque fois pour une nouvelle période de deux ans pour autant qu'aucun flexijob ne soit appliqué dans le secteur de l'horticulture (et ce au cas où un prochain gouvernement autoriserait les flexijobs pour l'horticulture sans possibilité d'opting out).

11. Jours fériés pour le personnel saisonnier agriculture - horticulture (AC, HC)

Un accord sectoriel a été conclu dans le passé concernant les travailleurs saisonniers travaillant un jour férié. Une convention collective de travail a été signée dans ce cadre, prévoyant l'octroi d'une indemnité pour jours fériés.

En revanche, en ce qui concerne les jours fériés qui tombent après l'occupation, un groupe de travail examinera les possibilités d'offrir aux travailleurs saisonniers et aux employeurs une plus grande sécurité juridique. Le groupe de travail examinera l'application pratique de l'art. 14 de l'A.R. du 18 avril 1974 sur les jours fériés ainsi que l'impact d'un possible régime alternatif pour d'autres secteurs. À l'issue de ces travaux, il sera possible de demander au gouvernement de modifier les réglementations existantes afin d'accroître la sécurité juridique souhaitée.

Le groupe de travail discutera de ce problème au printemps 2024.

12. Régime saisonnier dans l'agriculture et l'horticulture (AC, HC).

Concernant le régime saisonnier pour l'agriculture et l'horticulture, les accords suivants sont passés:

- Pour l'horticulture, pour ce qui concerne la culture du chicon, le salaire journalier forfaitaire sur lequel les cotisations sociales sont calculées est déterminé de la même manière que pour la culture des légumes en général. Le montant journalier supérieur à partir du 66^e jour de travail saisonnier est supprimé à partir du 1^{er} janvier 2024.
- Pour l'agriculture, les 100 demi-jours de travail saisonnier seront élargis à partir de 2024 à tous les secteurs animaux et ce, jusque fin 2025. Le régime sera évalué au milieu de l'année 2025.

À propos des deux points précités, les partenaires sociaux prendront contact avec le ministre fédéral des Affaires sociales et le Conseil des ministres restreint afin d'apporter les adaptations nécessaires au projet d'A.R. réglant le régime saisonnier à partir du 1^{er} janvier 2024.

13. Régime de compensation pour la floriculture (HC)

Le régime de compensation pour la floriculture prévu dans le cadre de l'accord social du 22 décembre 2022 et expirant le 31 décembre 2024 est prolongé jusqu'au 30 juin 2025 dans les conditions actuelles.

L'accord du 22 décembre 2022 prévoit les dispositions suivantes pour la floriculture :

« Pour la floriculture, une compensation temporaire est prévue pour 2023 et 2024 par le FSG Horticulture

Pour la floriculture, 0,77 euro par heure n'est pas compensé (par le gouvernement). Pour la floriculture, 0,47 euro est compensé pour la période s'étendant jusque fin 2024 (par le fonds social). Cela signifie: $1824 \text{ h/an} \times 0,47 \text{ euro/heure} \times 573 \text{ ETP} = 491\,221 \text{ euros pour 12 mois}$. Pour la période du 1^{er} avril 2023 à fin 2024, cela représente 736.831,15 euros. »

14. Pépinières fruitières (HC)

Pour les pépinières fruitières, un groupe de travail examinera si ces entreprises peuvent, le cas échéant, être transférées sous la sous-commission de la fruiticulture. Les travaux à ce sujet auront lieu au printemps 2024.

15. Accords particuliers pour l'aménagement des parcs et jardins (AJ)

° au sein d'un groupe de travail le régime actuel en matière d'indemnité de mobilité sera clarifié et peaufiné sans surcoût pour les employeurs. L'objectif est de clarifier la CCT à l'aide d'un certain nombre d'exemples repris dans le commentaire du texte. Ce groupe de travail planifiera ses travaux au printemps 2024.

16. Indemnité vélo (AC, HC, AJ)

À partir du 1^{er} janvier 2024, l'indemnité vélo sera augmentée, passant de 0,24 euro par km à 0,27 euro/km.

17. Prevent Agri (AC, HC, AJ)

La délégation syndicale ou le Comité pour la prévention et la protection au travail peuvent demander à l'employeur qu'un audit soit mené par Prevent Agri. Quand l'employeur ne donne pas suite à cette demande dans une période d'un mois, cet élément est communiqué à la Gestion journalière d'EDU et/ou de Mission Wallonne. Dans chaque cas concret, on essaiera de trouver une solution adéquate.

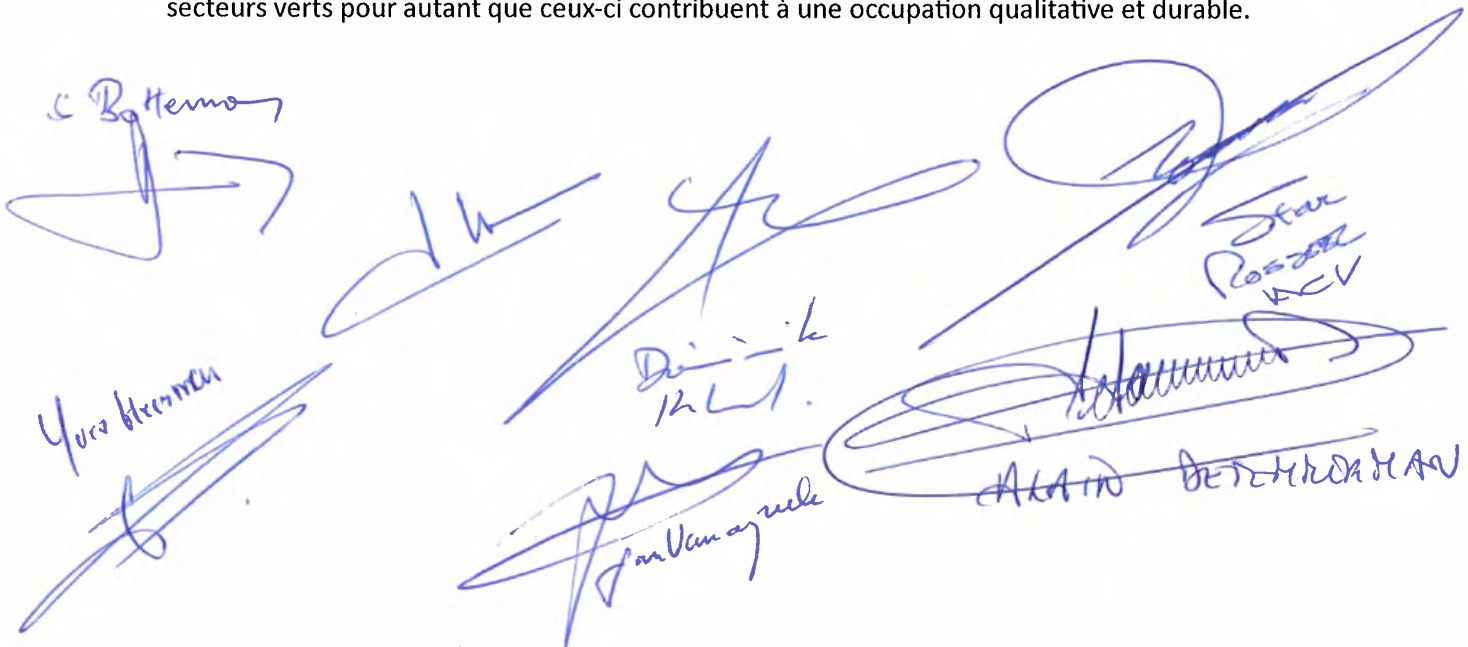
18. Plan pour une concurrence loyale dans les secteurs verts (AC, HC, AJ)

Dans le prochain PCL, on attirera l'attention sur la simplification et la modernisation de l'administration en matière de travail saisonnier. Il sera envisagé de remplacer la carte cueillette par un outil modernisé permettant au travailleur saisonnier de suivre le nombre de jours de travail saisonnier.

Une solution doit également être trouvée pour l'absence d'adresse de domicile à la BCSS aujourd'hui.

19. Service communautaire (AC, HC, AJ)

En Flandre, un décret a été approuvé, rendant un service communautaire possible. Les partenaires sociaux des secteurs verts ne sont pas demandeurs d'un tel service communautaire pour les travaux dans leurs secteurs. Les partenaires sociaux souhaitent adopter une position commune concernant l'implémentation de nouveaux régimes sur le marché du travail dans les secteurs verts pour autant que ceux-ci contribuent à une occupation qualitative et durable.



Handwritten signatures in blue ink, including:

- C. Bottemans
- Yves Steeman
- Dijsik
- Van der Vliet
- Steen
- Posse
- ACV
- ALAN DE KROMMAN

Protocolakkoord sociale onderhandelingen 2023-2024

d.d. vrijdag 15 december 2023

In het kader van de sociale onderhandelingen voor de periode 2023- 2024, maken de sociale partners de volgende afspraken voor de werkgevers en de werknemers die ressorteren onder het Paritair Comité voor het Tuinbouwbedrijf en het Paritair Comité voor de Landbouw.

Alle vermelde afspraken gelden voor de Landbouw (LB), de Tuinbouw (TB) én de Tuinaanleg (TA) tenzij anders wordt vermeld.

1. Koopkracht , lonen en premies (LB, TB, TA)

Koopkrachtpemie

Voor de **Landbouw en de Productiesectoren van de Tuinbouw** wordt het volgende afgesproken inzake de koopkrachtpemie:

- Voor de bedrijven die vallen onder het forfaitair belastingsregime, wordt voor de vaste werknemers een koopkrachtpemie voorzien van 200 euro (°).

Er is geen mogelijkheid om een dossier in te dienen om een afwijking te bekomen voor de toekenning van een koopkrachtpemie.
- Voor de bedrijven met een fiscale boekhouding waarvoor het bedrijfsresultaat over het jaar 2022 (code 9901) positief is, geldt er voor de vaste werknemers een koopkrachtpemie van 250 euro(°).

Het totaal bedrag dat aan koopkrachtpremies wordt uitbetaald, mag niet meer bedragen dan 50% van de nettowinst van de onderneming.

- Voor de bedrijven met een fiscale boekhouding waarvoor het bedrijfsresultaat over het jaar 2022 (code 9901) 1,5 x het resultaat is van het jaar x-1 (2021), geldt er voor de vaste werknemers een koopkrachtpemie van 400 euro(°).

Het totaal bedrag dat aan koopkrachtpremies wordt uitbetaald, mag niet meer bedragen dan 50% van de nettowinst van de onderneming.

(°) : de hierboven vermelde bedragen worden aangepast in functie van de arbeidsbreuk ($x/38$). De werknemers die op 31 oktober 2023 in dienst zijn van de onderneming hebben recht op een koopkrachtpemie.

De betrokken vaste werknemers moeten in de periode 1 nov. 2022 – 31.okt 2023 meer dan 6 weken verbonden geweest zijn door een arbeidsovereenkomst.

Voor wat de Tuinaanleg betreft, wordt het volgende afgesproken inzake de koopkrachtpremie :

- Voor de bedrijven waarvoor het bedrijfsresultaat over het jaar 2022 (voor bedrijven met een fiscale boekhouding is dit gelijk aan code 9901) positief is , geldt er een koopkrachtpremie van 250 euro (°).

Het totaal bedrag dat aan koopkrachtpremies wordt uitbetaald, mag niet meer bedragen dan 50% van de nettowinst van de onderneming.

- Voor de bedrijven met een fiscale boekhouding waarvoor het bedrijfsresultaat over het jaar 2022 (code 9901), 1,25 x het resultaat is van het jaar x-1 (2021), geldt er een koopkrachtpremie van 375 euro (°).

Het totaal bedrag dat aan koopkrachtpremies wordt uitbetaald, mag niet meer bedragen dan 50% van de nettowinst van de onderneming.

- Voor de bedrijven met een fiscale boekhouding waarvoor het bedrijfsresultaat over het jaar 2022 (code 9901), 1,5 x het resultaat is van het jaar x -1 (2021), geldt er een koopkrachtpremie van 500 euro (°).

Het totaal bedrag dat aan koopkrachtpremies wordt uitbetaald, mag niet meer bedragen dan 50% van de nettowinst van de onderneming.

(°) de hierboven vermelde bedragen worden aangepast in functie van de arbeidsbreuk (x/38). De werknemers die op 31 oktober 2023 in dienst zijn van de onderneming, hebben recht op een koopkrachtpremie.

Indexering van de lonen (LB, TB, TA)

Er wordt voorzien dat, wanneer de geldende formule voor de loonindexering over de periode november van x -1 tot en met de maand mei van het jaar x een resultaat oplevert van tenminste 3 %, er op 1 juli van het jaar x een tussentijdse indexering van de lonen plaats vindt. Voor zover het resultaat kleiner is dan 3 %, wordt de indexering pas doorgevoerd op 1 januari van het jaar x +1.

Eindejaarspremie (LB, TB, TA)

Wanneer een werknemer (arbeider of bediende) zelf zijn arbeidsovereenkomst beëindigt door middel van een opzeggingstermijn of via een verbreking van de overeenkomst, wordt de eindejaarspremie toegekend in functie van het aantal gewerkte en gelijkgestelde maanden in de referteperiode. De thans geldende voorwaarde van 5 jaar anciënniteit die nu bestaat voor de bedienden, wordt geschrapt. Deze regeling treedt in voege vanaf het jaar 2024.

2. Sociale Fondsen Landbouw, Tuinbouw, Tuinaanleg

Bestaanszekerheid bij tijdelijke werkloosheid en ziekte

Er wordt afgesproken om de aanvullende uitkeringen bij de tijdelijke werkloosheid te harmoniseren zonder dat het globaal uitbetaalde volume stijgt. Tevens zal voorzien worden dat de aanvullende uitkeringen bij tijdelijke werkloosheid en bij arbeidsongeschiktheid rechtstreeks

aan de werknemers worden toegekend. Bovendien wordt de procedure vereenvoudigd. De thans bestaande regelingen waarbij de werkgever eerst de aanvullingen toekent uit eigen middelen en nadien een terugbetaling kan bekomen bij het bevoegde sociaal fonds, worden geschrapt. Er wordt indien nodig een extra werkgeversbijdrage afgesproken die zal betaald worden aan de R.S.Z. en die tot doel heeft de nodige middelen te voorzien voor de Sociale Fondsen om de aanvullende uitkeringen bij tijdelijke werkloosheid en bij arbeidsongeschiktheid te kunnen financieren.

Er wordt in dit verband een werkgroep opgericht die tot concrete oplossingen zal komen tegen 1 april 2024. In deze werkgroep zal afgesproken worden wie de aanvullende uitkeringen rechtstreeks aan de werknemers zal toekennen. Er wordt ook nog afgesproken welke authentieke bron zal gebruikt worden om de tijdelijke werkloosheid of ziekte vast te stellen (ASR, DMFA, KSZ,).

Syndicale premie

De syndicale premie voor **vaste werknemers** wordt vanaf 2024 toegekend in functie van het aantal maanden dat een werknemer gedurende de referteperiode verbonden was door een arbeidsovereenkomst met een werkgever. Het onderscheid tussen gewerkte en gelijkgestelde periodes wordt geschrapt. Voor wat de pro rata berekening betreft, wordt voorzien dat wanneer een werknemer in een maand in dienst gekomen is voor de 15^{de} van de maand, of wanneer een werknemer uit dienst is gegaan na de 15^{de} van de maand, deze maand beschouwd wordt als een volledige maand.

Voor wat de syndicale premie voor **de seizoenwerknemers** betreft, wordt vanaf de toekenning van de syndicale premie vanaf 2024, voorzien dat per 20 dagen tewerkstelling, er 1/12^{de} van de syndicale premie die geldt voor vaste werknemers, wordt toegekend.

Documenten eindejaarspremie / syndicale premie

De documenten die door het sociaal fonds worden afgeleverd inzake de eindejaarspremie of de syndicale premie, worden opgesteld in het Nederlands of Frans en daarnaast ook in een taal die de vaste werknemer of de seizoenwerknemer begrijpt. Dit geldt voor de documenten die vanaf het jaar 2024 worden opgesteld. Dit wordt verder besproken en uitgewerkt in de bevoegde Raden van Bestuur van de respectievelijke Sociale Fondsen.

3. Sociaal overleg - syndicale afvaardiging (LB, TB, TA)

Bij de berekening van de aantal werknemers, om na te gaan of de onderneming voldoet aan de voorwaarden om over te gaan tot de installatie van een syndicale afvaardiging, wordt rekening gehouden met de reguliere werknemers, zonder onderscheid tussen arbeiders en bedienden.

Bij deze berekening wordt alleen rekening gehouden met het aantal reguliere werknemers. Indien evenwel wordt vastgesteld dat, over de vier kwartalen van de referteperiode, het aantal vaste werknemers gedaald is met tenminste 15% in vergelijking met de vier kwartalen van x-1 en x-2 én dat het aantal seizoenwerknemers en/of interimkrachten over de vier kwartalen van de referteperiode gestegen is met tenminste 15% in vergelijking met x -1 en x-2, wordt met deze toegenomen groep van seizoenwerknemers en/of interimkrachten bij de telling van het totaal aantal werknemers rekening gehouden.

De voorwaarde dat in de onderneming tenminste 1/3 van het aantal werknemers aangesloten moet zijn bij een vakbond, wordt niet meer toegepast. Een werkgever die van oordeel is dat er minder dan 25% gesyndiceerde werknemers zijn in zijn onderneming, kan vragen aan de voorzitter van het Paritair Comité om een onderzoek in te stellen naar het aantal aangeslotenen bij de drie vakbonden.

4. Eindeloopbaanregeling (LB, TB, TA)

Tijdskrediet – Landingsbanen - SWT

Inzake tijdskrediet en landingsbanen worden de cao's die gesloten zijn in de Nationale Arbeidsraad en die lopen tot 30 juni 2025 ook uitgewerkt op sectoraal vlak. Dit geldt ook voor de bijzondere regelingen inzake SWT.

Penibiliteitsfonds (LB, TB, TA)

Pro memorie :

Er wordt afgesproken dat de regeling die in verband met oudere werknemers (+45 j.) is uitgewerkt, doorloopt onder de thans bestaande voorwaarden (zie vorige protocolakkoorden). De dagen die werknemers van 45 jaar en ouder kunnen opnemen, kunnen gebruikt worden voor vrije tijd of om een vorming te volgen. Deze dagen worden rechtstreeks betaald uit de reserve einde loopbaan bij het bevoegde sociaal fonds.

Voor wat de bedienden betreft, wordt ook rekening gehouden met de anciënniteit die zij voor 1 januari 2023 opgebouwd hebben in de groene sectoren.

Nieuwe afspraken:

Wanneer werknemers (arbeiders of bedienden) vanaf 1 januari 2024 instappen in een landingsbaan met een arbeidsduurvermindering van 1/5, wordt een maandelijkse aanvulling toegekend vanuit het bevoegde Sociaal Fonds ten belope van 86,05 euro/maand. Dit bedrag wordt elk jaar geïndexeerd op dezelfde wijze als de lonen.

Voor de werknemers van tenminste 50 jaar oud die een anciënniteit hebben van minimum 20 jaar in de groene sectoren, wordt één extra dag per jaar voorzien die aan vorming moet besteed worden. Er zullen met EDU en Mission Wallonne voor deze doelgroep bijzondere opleidingen en vormingen vastgelegd worden zoals: coaching van jonge werknemers, leiding geven aan seizoenpersoneel, ergonomie, sociale media, De loonkost voor deze vormingsdagen wordt aan de werkgever terugbetaald vanuit de middelen die voor vorming voorzien zijn. In een werkgroep worden de praktische modaliteiten uitgewerkt. Deze afspraken zullen gefinaliseerd worden in het voorjaar 2024.

5. Outplacement (LB, TB, TA)

Het is de bedoeling om de bestaande regels inzake outplacement voor arbeiders, uit te breiden tot de bedienden. Het sociaal Fonds voor de Tuinaanleg en voor de Landbouw nemen 80% van de kosten van het outplacement op zich. Het Sociaal Fonds voor de Tuinbouw neemt 60% van de kosten op zich.

Wanneer een werknemer aanspraak kan maken op een verbrekingsvergoeding van tenminste 30 weken en er vier weken kunnen in mindering gebracht worden van de verbrekingsvergoeding teneinde het outplacement te financieren, wordt de tegenwaarde van deze vier weken in mindering gebracht van de tussenkomst van het bevoegde sociaal fonds.

De financiële impact van deze afspraken wordt besproken in een werkgroep. Dit zal gebeuren tegen 30 juni 2024.

De bestaande regels inzake outplacement worden geëvalueerd tegen einde 2024.

6. Arbeidsduur bedienden (LB,TB).

Voor de bedienden die nauw betrokken zijn bij de werkzaamheden van de arbeiders (het betreft hier bedienden die leiding geven en toezicht houden over de arbeiders), wordt het K.B. dat uitvoering geeft aan art. 23 van de arbeidswet van 16 maart 1971, verruimd tot deze bedienden. Er zal in dit verband contact worden opgenomen met de Fod Waso en met de federale minister van Werk teneinde het bestaande K.B. aan te passen.

Het betreft meer concreet het K.B. van 28 september 2003 voor de tuinbouwsector en het K.B. van 16 februari 1971 voor de landbouwsector.

7. Vorming -seizoenwerknemers (TB)

In een werkgroep wordt nagegaan of bepaalde vormingen en opleidingen ook kunnen worden opengesteld voor bepaalde categorieën van seizoenwerknemers. Het moet in dit verband gaan over opleidingen die voorkomen in het open aanbod van EDU en van Mission Wallonne en die een beperkte tijd vergen. De werkgroep zal ook oog hebben voor de taal waarin deze opleidingen kunnen worden georganiseerd en voor de budgettaire impact. De op te richten werkgroep zal tegen 31 maart 2024 tot conclusies komen.

8. Omzetting ecocheques in maaltijdcheques (LB,TB, TA)

In elke onderneming waar maaltijdcheques bestaan voor een lager bedrag dan het reglementair voorziene maximum bedrag per dag, kunnen de sectoraal voorziene ecocheques omgezet worden in een hoger dagbedrag aan maaltijdcheques. Deze omzetting kan door middel van een Cao op ondernemingsvlak. Voor ondernemingen waar geen syndicale delegatie bestaat, kan deze omzetting in de toekomst ook door een akkoord met de gewestelijke

vrijgestelde van een vakbond. Het bevoegde sociaal Fonds moet omtrent deze omzetting in maaltijdcheques geïnformeerd worden tegen 15 oktober van het jaar waar in de maand december de ecocheques worden toegekend. Een omzetting moet steeds betrekking hebben op het totale bedrag dat aan ecocheques kan worden toegekend.

9. Flexijobs (LB,TB)

Het Paritair Comité voor het Tuinbouwbedrijf zal voor de productiesectoren uit de tuinbouw laten weten aan de federale minister voor Werk en aan het Kernkabinet dat er gekozen wordt voor een opting out wat de flexijobs betreft.

Het Paritair Comité voor de Landbouw zal laten weten aan de federale minister voor Werk en aan het Kernkabinet dat er gekozen wordt voor een opting out wat de flexi jobs betreft. Deze keuze blijft geldig tenzij in de toekomst de 100 halve dagen voor de dierlijke sectoren niet zouden verlengd worden.

10. Loonbetaling (TB)

Voor seizoenwerknemers in de productiesectoren van de Tuinbouw wordt vanaf 1 januari 2024 de mogelijkheid voorzien om een voorschot van het loon uit te betalen van hand tot hand en dit onder de volgende voorwaarden:

- Het voorschot bedraagt max. 65 euro/week en dit voor maximaal 8 weken per kalenderjaar.
- Er wordt een kwitantie opgesteld in het Ndl. of het Frans én in een taal die de werknemer begrijpt. De kwitantie wordt in twee exemplaren opgesteld.
- De beide exemplaren worden door de werknemer ondertekend.
- Een exemplaar is voor de wn. en één exemplaar wordt gevoegd bij de loonbon.
- De bedragen die vermeld zijn op de kwitantie worden als voorschot vermeld op de loonbon.
- Wanneer er geen ondertekende kwitantie bestaat, is er een onweerlegbaar vermoeden dat het voorschot niet is uitbetaald.
- In totaal kan er maximaal 50% van het loon per maand als voorschot worden uitbetaald.

Deze regeling wordt opgenomen in een CAO en gemeld aan de Fod Waso met het oog op de opname op de website van de Fod Waso in het hoofdstuk inzake de loonbetaling (afwijking op de girale betaling).

Deze Cao wordt afgesloten voor een periode van twee jaar en wordt stilzwijgend en automatisch verlengd telkens voor een nieuwe periode van twee jaar voor zover in de sector van tuinbouw geen flexijobs worden toegepast (en dit in het geval een volgende regering flexijobs voor de tuinbouw mogelijk zou maken zonder mogelijkheid van opting out).

11. Feestdagen voor seizoenpersoneel landbouw- tuinbouw (LB,TB)

Er is in het verleden een sectorale regeling uitgewerkt wat betreft de seizoenwerknemers die arbeid verrichten op een feestdag. Er is in dit verband een collectieve arbeidsovereenkomst ondertekend die voorziet in de toekenning van een feestdagvergoeding.

Wat daarentegen de feestdagen betreft die zich situeren na de tewerkstelling, wordt er in een werkgroep onderzocht welke mogelijkheden er zijn om aan de seizoenwerknemers en aan de werkgevers meer rechtszekerheid te geven. De werkgroep zal de toepassing in de praktijk van het art 14 van het K.B. van 18 april 1974 inzake de feestdagen onderzoeken alsook de impact van een mogelijke alternatieve regeling voor andere sectoren. Na afloop van de werkzaamheden kan aan de regering gevraagd worden om de thans bestaande regelgeving aan te passen teneinde de gewenste rechtszekerheid te doen toenemen.

De werkgroep zal deze problematiek bespreken in het voorjaar van 2024.

12. Seizoenregeling in de land- en tuinbouw (LB,TB).

Inzake de seizoenregeling voor de land- en tuinbouw worden de volgende afspraken gemaakt :

- Voor de tuinbouw, wordt voor wat de witloofteelt betreft, het forfaitair dagloon waarop de sociale bijdragen worden berekend, op eenzelfde wijze bepaald als voor de groenteteelt in het algemeen. Het hoger forfaitair dagloon vanaf de 66^{ste} dag seizoenarbeid wordt geschrapt vanaf 1 januari 2024.
- Voor de landbouw worden de 100 halve dagen seizoenarbeid vanaf 2024 verruimd tot alle dierlijke sectoren en dit tot einde 2025. De regeling wordt geëvalueerd medio 2025.

De sociale partners zullen in verband met de twee bovenstaande punten contact opnemen met de federale minister van Sociale Zaken en met het Kernkabinet teneinde de nodige aanpassingen aan te brengen aan het ontwerp van K.B. dat de seizoenregeling regelt vanaf 1 januari 2024.

13. Compensatieregeling voor de Bloemisterij (TB).

De compensatieregeling voor de bloemisterij die voorzien is als onderdeel van het sociaal akkoord van 22 december 2022 en die afloopt op 31 december 2024, wordt verlengd tot 30 juni 2025 onder de bestaande voorwaarden.

Het akkoord van 22 december 2022 bepaalt het volgende voor de bloemisterij:

“ Voor de bloemisterij wordt er voor 2023 en 2024 een tijdelijke compensatie voorzien vanuit het WSF Tbouw.

Voor de bloemisterij wordt er 0,77 euro niet gecompenseerd (door de overheid). Er wordt voor de bloemisterij 0,47 euro gecompenseerd voor de periode tot einde 2024 (door WSF TB). Dit houdt in: $1824u/jaar \times 0,47 \text{ euro/uur} \times 573FTE = 491\,221 \text{ euro}$ voor 12 maanden. Voor de periode 1 juli 2023 tot einde 2024 betekent dit : 736.831,15 euro."

14. Fruitboomkwekerijen (TB).

Voor de fruitboomkwekerijen zal in een werkgroep de vraag onderzocht worden of deze ondernemingen desgevallend kunnen ondergebracht worden bij de subgroep voor de fruitteelt. De werkzaamheden in dit verband zullen plaatsvinden in het voorjaar van 2024.

15. Bijzondere afspraken voor de Tuinaanleg (TA).

° in een werkgroep zal de bestaande regeling inzake de mobiliteitsvergoeding verduidelijkt en verfijnd worden zonder dat dit een meerkost voor de werkgevers heeft. Het is de bedoeling de Cao te verduidelijken met een aantal voorbeelden die in de commentaar van de tekst worden opgenomen. Deze werkgroep zal zijn werkzaamheden inplannen in het voorjaar 2024.

16. Fietsvergoeding (LB,TB,TA)

Vanaf 1 januari 2024 wordt de fietsvergoeding verhoogd van 0,24 euro per km naar 0,27 euro/km.

17. Prevent Agri (LB,TB,TA)

De syndicale delegatie of het Comité voor Preventie en bescherming op het werk, kunnen aan de werkgever vragen dat er een audit zou kunnen plaatsvinden door Prevent Agri. Wanneer de werkgever aan deze vraag geen gevolg geeft binnen een periode van één maand, wordt dit gemeld aan het Dagelijks Bestuur van EDU-P.A. en of/ Mission Wallonne-P.A. . Er wordt in elk concreet geval naar een passende oplossing gestreefd.

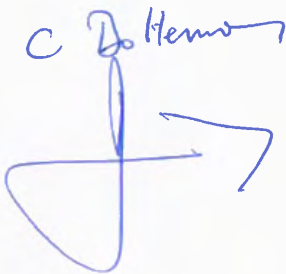
18. Plan Eerlijke Concurrentie groene sectoren (LB,TB,TA)

In het komende PEC zal aandacht gevraagd worden voor een vereenvoudiging en een modernisering van de administratie inzake seizoenarbeid. Er zal nagegaan worden of de plukkaart kan worden vervangen door een gemoderniseerd hulpmiddel waarbij de seizoenwerknemer het aantal dagen seizoenarbeid kan opvolgen.

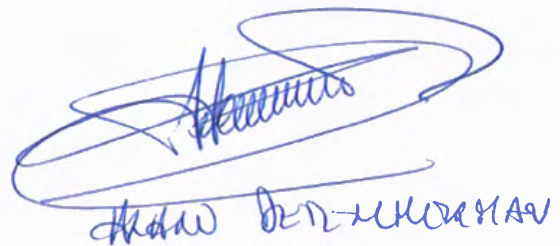
Ook moet een oplossing worden uitgewerkt voor het ontbreken van het domicilie-adres bij de KSZ op vandaag.

19. Gemeenschapsdienst (LB,TB,TA)

In Vlaanderen is er een decreet goedgekeurd waardoor een gemeenschapsdienst mogelijk wordt. De sociale partners van de Groene sectoren zijn geen vragende partij dat deze gemeenschapsdienst ook zou voorzien worden voor werkzaamheden in hun sectoren. De sociale partners willen gezamenlijk een standpunt kunnen innemen over de implementatie van nieuwe arbeidsmarktregelingen in de groene sectoren voor zover die bijdragen aan een kwalitatieve en duurzame tewerkstelling.



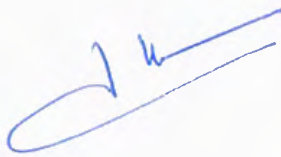
C. De Henne



Koen De Krommen



Hans Meersman



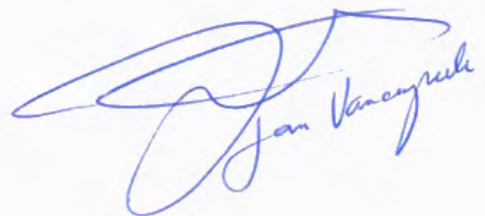
J. K.



Stève Rosseel



Daniël Roelofs



Jan Vancayseele