

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 koopkrachtpremie:

- Voor de bedrijven die vallen onder het forfaitair belastingsregime, wordt voor de vaste werknemers een koopkrachtpremie voorzien van 200 euro (°).
Er is geen mogelijkheid om een dossier in te dienen om een afwijking te bekomen voor de toekenning van een koopkrachtpremie.
- 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 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) 1,5 x het resultaat is van het jaar x-1 (2021), geldt er voor de vaste werknemers een koopkrachtpremie 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 koopkrachtpremie.

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 referentieperiode 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 referentieperiode, 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 referentieperiode 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)

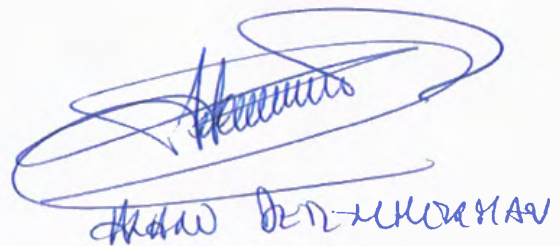
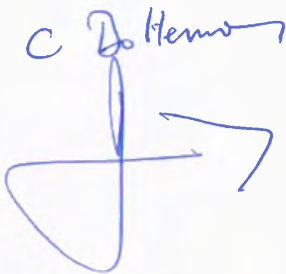
In het komende PEC zal aandacht gevraagd worden voor een vereenvoudiging en een modernisering van de administratie inzake seizoenarbeid. Er zal nagegaan worden of de plukkaart kan worden vervangen door een gemoderniseerd hulpmiddel waarbij de seizoenwerknemer het aantal dagen seizoenarbeid kan opvolgen.

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

19. Gemeenschapsdienst (LB,TB,TA)

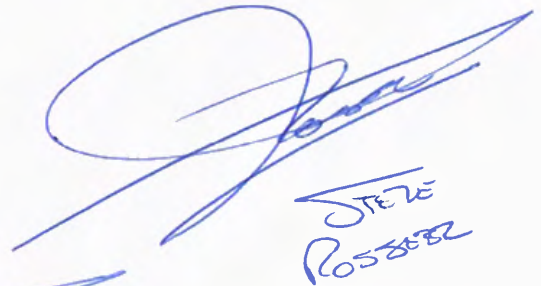
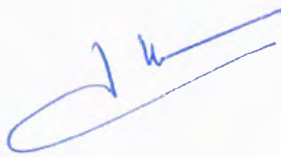
In Vlaanderen is er een decreet goedgekeurd waardoor een gemeenschapsdienst mogelijk wordt. De sociale partners van de Groene sectoren zijn geen vragende partij dat deze gemeenschapsdienst ook zou voorzien worden voor werkzaamheden in hun sectoren. De sociale partners willen gezamenlijk een standpunt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

C De Hemo



Hans De Kromm

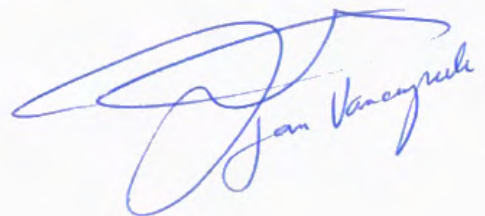
Hans De Kromm



Stève
Rosseel



Daniël
Roelofs



Jan Vaneyne

