

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. réglémentant 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 h/an x 0,47 euro/heure x 573 ETP = 491 221 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. Bottema
- Yves Steeman
- Dijsik
- Van der Vliet
- Steen
- Posse
- ACV
- ALAN DE KROMAN