

Protocole d'Accord sur les secteurs verts 2017-2018

1. Champ d'application

Le 05 juillet 2017, les discussions dans le cadre des négociations sectorielles en exécution de l'AIP 2017-2018 ont pris fin au sein de la Commission paritaire de l'agriculture (C.P. 144) et de la Commission paritaire pour les entreprises horticoles (C.P. 145).

Les différents points d'accord sont repris dans le texte ci-dessous. Plusieurs autres points devront encore être approfondis ou concrétisés au cours de la période à venir.

2. Utilisation de la marge salariale

Les accords suivants ont été conclus à propos de l'utilisation de la marge salariale :

- Le 1er septembre 2017, les rémunérations minimales et les rémunérations effectivement payées sont majorées de 0,90 % pour tous les travailleurs, y compris les travailleurs saisonniers qui ressortissent à la Commission paritaire de l'agriculture et pour tous les travailleurs, y compris les travailleurs saisonniers, qui ressortissent à la Commission paritaire pour les entreprises horticoles, à l'exception de la fruiticulture.
- Pour les travailleurs de la fruiticulture, y compris les travailleurs saisonniers, l'augmentation des rémunérations minimales et des rémunérations effectivement payées à concurrence de 0,90 % prendra cours le 1er janvier 2018 et ce avant indexation.
- En ce qui concerne les entreprises dans lesquelles la prime de pouvoir d'achat de 55 euros de l'accord sectoriel 2015-2016 a été convertie en un autre avantage, cette conversion sera automatiquement prolongée et ce tant que l'accord de base sera reconduit au niveau de la commission paritaire.
- Dans le sous-secteur « Aménagement et entretien des parcs et jardins », le droit à une prime de fin d'année et le droit à une prime syndicale sont actuellement repris dans le même document. Par conséquent, les travailleurs qui n'ont pas (encore) droit à une prime de fin d'année en raison d'une ancienneté insuffisante ou pour d'autres motifs ne reçoivent pas non plus d'attestation relative à la prime syndicale. Pour cette raison, il a été convenu de dissocier les attestations pour la prime de fin d'année et la prime syndicale.
- Pour autant que le Comité de gestion de l'ONSS parvienne à un accord à propos de l'augmentation du montant maximum de la prime syndicale exonéré d'impôts et de cotisations sociales, la prime syndicale dans les Commissions paritaires de l'Agriculture et des Entreprises horticoles sera adaptée dès que l'Arrêté royal correspondant aura été publié. À ce moment, une convention collective de travail sera signée à ce sujet.

Accords spéciaux relatifs au **personnel saisonnier et occasionnel** dans les Commissions paritaires de l'Agriculture et des Entreprises horticoles (à l'exception du sous-secteur des parcs et jardins) :

Il est convenu de combler au cours des prochaines années l'écart existant entre la rémunération minimale prévue pour le personnel saisonnier et occasionnel, d'une part, et la rémunération minimale pour la catégorie la plus basse des travailleurs réguliers, d'autre part et ce, selon le (sous-) secteur concerné. Le but des partenaires sociaux est de combler cet écart d'ici au 1er janvier 2025 et ce par le biais d'une programmation à arrêter et convenir. À ce propos, il est institué un « groupe de travail Travail saisonnier » qui pilotera cette programmation et tiendra compte également des éléments suivants dans ses travaux :

- la marge salariale disponible au cours des prochaines années. Dans le cadre de la programmation, combler l'écart, évoqué ci-dessus, devra se faire dans les limites de la marge salariale disponible, déterminée dans un accord interprofessionnel ou par le gouvernement ;
- la situation économique dans les différents secteurs de l'agriculture et de l'horticulture et l'évolution des coûts salariaux pour les employeurs concernés. Dans la mesure où il se produirait dans l'un ou l'autre sous-secteur une situation imprévisible susceptible d'avoir un impact important sur la situation économique des entreprises, il faudra en tenir compte ;
- l'évolution des rémunérations brutes et des coûts salariaux pour le travail saisonnier dans les pays voisins ;
- le fait que l'écart entre la rémunération pour le travail saisonnier et la catégorie la plus basse du travail régulier n'est pas identique dans tous les sous-secteurs.

Le groupe de travail Travail saisonnier discutera également au cours des prochains mois de l'évolution du travail saisonnier dans les différents sous-secteurs de l'agriculture et de l'horticulture.

Ce mercredi 5 juillet 2017, les partenaires sociaux transmettront au gouvernement une déclaration commune dans laquelle ils affirment qu'en réponse à la question qui leur a été soumise dans le cadre du plan en matière de concurrence loyale dans les secteurs verts, ils ne sont pas demandeurs d'une extension du régime saisonnier tel qu'il existe aujourd'hui dans la Commission paritaire pour les entreprises horticoles et dans la Commission paritaire de l'agriculture. Les règles existantes du travail saisonnier offrent suffisamment de possibilités pour pouvoir répondre aux fluctuations dans les activités (aussi bien les augmentations soudaines (pics) que les variations saisonnières) dans les divers sous-secteurs. Les partenaires sociaux ne sont pas non plus demandeurs quant à la mise en œuvre de nouveaux systèmes (par exemple les flexi-jobs).

3. Paiement de la rémunération (paiement en espèces)

Il est convenu d'arrêter un scénario de suppression progressive du paiement en espèces de la rémunération au personnel saisonnier et occasionnel. Le paiement des acomptes et du décompte final en espèces restera possible jusqu'au 31 décembre 2020 inclus. À partir du 1er janvier 2021, tous les paiements devront être scripturaux.

Au cours de la prochaine période, une campagne de sensibilisation sera menée à la fois vers les employeurs et les travailleurs afin de les informer des adaptations convenues. Des contacts seront pris également avec les institutions bancaires afin de permettre une transition aisée vers des paiements scripturaux généralisés.

4. Emploi

Un accord a été conclu sur les points suivants :

- les CCT relatives au crédit-temps et aux emplois de fin de carrière, y compris les primes d'encouragement, seront prolongées ;
- les CCT en matière de régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) seront prolongées ;
- les réglementations existantes en matière de formation et d'apprentissage seront prolongées. C'est le cas également de la réglementation qui prévoit le remboursement intégral par le Fonds de sécurité d'existence compétent à l'employeur du coût salarial d'un travailleur qui a suivi une formation. Dans les entreprises employant au moins 50 travailleurs, il convient de promouvoir l'élaboration d'un plan de formation.
- La réglementation relative aux groupes à risque sera prolongée : en l'occurrence, une prime à l'emploi est octroyée aux employeurs qui engagent un travailleur appartenant aux catégories désignées comme groupes à risque ;
- La réglementation actuelle relative à la réduction du délai d'avertissement de 5 jours à 48 heures lorsqu'on fait usage d'un régime flexible de travail à temps partiel est prolongé ;
- L'idée d'un contrôle médical gratuit pour un groupe-cible déterminé (sur une base volontaire) sera étudié plus avant dans le cadre du plan pour l'emploi des travailleurs âgés ;
- Le plan pour l'emploi des travailleurs âgés tel qu'il a été convenu pour la période 2015-2016 est prolongé jusqu'à la fin 2018. Les précisions suivantes sont ajoutées :
 - ° il s'agit d'une prolongation d'une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2018,
 - ° le financement des jours consacrés à la formation ou au temps libre est puisé dans les moyens relatifs à la prépension ;
 - ° à l'avenir, le financement sera éventuellement imputé sur une partie de la marge salariale ;
 - ° la possibilité d'une alternative de ce plan davantage orienté vers le maintien de l'emploi des + de 45 ans, sera étudié.

En ce qui concerne l'application du plan pour l'emploi des travailleurs âgés, des règles uniformes sont convenues :

- ° le droit sera établi au 1er janvier de l'année en cours ;
- ° la condition d'âge doit être remplie durant l'année en cours ;
- ° la condition d'ancienneté est évaluée au 1er juillet de l'année en cours ;

La mise en œuvre de ces règles sera discutée plus avant avec les Fonds de sécurité d'existence. L'offre de formation spécifique par l'intermédiaire d'EDU+ et de la Mission Wallonne sera aussi actualisée.

- En matière de reclassement professionnel, un groupe de travail définira au cours de la prochaine période les règles relatives au financement et à l'organisation du reclassement professionnel pour le groupe-cible élargi des moins de 45 ans avec un délai de préavis d'au moins 30 semaines.

5. Indemnités de sécurité d'existence

En ce qui concerne la réglementation existante en matière de sécurité d'existence, les accords suivants seront conclus :

- La réglementation en matière d'indemnités complémentaires en cas de maladie de longue durée sera suivie automatiquement à l'aide des données de la Dmfa par les Fonds de sécurité d'existence concernés. Les employeurs seront informés afin qu'ils puissent payer à leurs travailleurs le complément à l'indemnité de maladie et ensuite demander le remboursement auprès du Fonds de sécurité d'existence compétent. Les travailleurs seront également informés.
- Dans les différents régimes qui prévoient le paiement d'une indemnité complémentaire de sécurité d'existence par l'employeur, en plus de l'allocation de chômage, un montant uniforme par jour sera convenu afin qu'il ne faille plus opérer de distinction selon que les travailleurs sont employés dans un régime hebdomadaire de cinq ou de six jours. L'application de cette règle sera préparée par un groupe de travail durant l'automne 2017.
- En ce qui concerne les indemnités complémentaires qui ont été convenues dans le cadre des différents systèmes de chômage temporaire, un groupe de travail étudiera si une harmonisation supplémentaire est possible quant au montant à octroyer et à la période durant laquelle cette indemnité est payée. La fréquence des différentes formes de chômage temporaire sera également analysée, de même que le bien-fondé d'une réglementation qui prévoit que l'employeur paie d'abord lui-même l'indemnité complémentaire à l'allocation de chômage et puisse ensuite la récupérer auprès du Fonds de sécurité d'existence.

6. Deuxième pilier de pension

En ce qui concerne le deuxième pilier de pension, les accords suivants seront conclus :

- À partir du 1er juillet 2017, la cotisation patronale pour le volet pension sera portée à 1,82 %. La cotisation pour le volet solidarité s'élève à 0,05 % à partir du 1er juillet 2017. De ce fait, la cotisation totale passe à 1,87 %. A ce propos, une CCT qui adapte la cotisation patronale et ce via une cotisation majorée à partir du quatrième trimestre 2017 afin de pouvoir garantir un recouvrement à partir du 1er juillet 2017 sera adoptée.
- Il faudra examiner s'il est possible, notamment en tenant compte de la loi relative à la protection de la vie privée, que l'employeur soit informé périodiquement du capital pension constitué pour ses travailleurs grâce à la cotisation qu'il a payée ;
- Il faudra examiner de quelle manière les travailleurs peuvent être mieux informés, au moment où ils reçoivent leur fiche de pension annuelle, de ce que le financement de cette pension complémentaire est assuré par l'employeur ;

- Plusieurs exemples seront développés afin d'indiquer clairement quel montant de pension complémentaire le travailleur peut constituer selon la réglementation existante relative au deuxième pilier.

7. Points spécifiques pour l'aménagement de jardins

Un groupe de travail entre employeurs sera constitué afin d'examiner et préparer les aspects suivants pour le sous-secteur « Aménagement et entretien de parcs et jardins » :

- limiter aux membres des organisations professionnelles la solidarisation des frais en matière de reclassement professionnel (à raison de 80 %). Le groupe de travail définira notamment qui peut être considéré comme membre, etc. ;
- dresser l'inventaire des formes possibles de concurrence déloyale dues au secteur de l'économie sociale et élaborer des propositions pour y remédier ;
- promouvoir la profession d'entrepreneur de parcs et jardins et proposer des initiatives afin que le secteur devienne plus attractif pour les travailleurs ;
- vérifier si les possibilités existant actuellement d'avoir recours à des contrats pour une durée déterminée, des contrats pour un travail nettement défini ou d'utiliser des contrats intérimaires, etc. sont suffisantes pour compenser tous les pics et périodes de surcroît d'activité dans l'aménagement de jardins.

Un groupe de travail spécial entre employeurs, sous la présidence du président de la Commission paritaire pour les entreprises horticoles, conclura également d'ici au 30 septembre 2017 des accords pour l'avenir à propos de :

- la teneur, l'affectation et la répartition des 0,10 % (pour la période à partir du 1er juillet 2017) ;
- la distribution des mandats au sein du conseil d'administration.

Quand ces groupes de travail parviennent à un consensus à propos de certains aspects partiels, ceux-ci seront discutés au sein du conseil d'administration du Fonds social « Aménagement de jardins » ou au sein de la Commission paritaire pour les entreprises horticoles.

8. Prevent Agri

Le prochain comité de pilotage relatif à Prevent Agri étudiera comment le fonctionnement de Prevent Agri en Flandre peut être étendu et ce dans les structures existantes créées depuis 2015. Il faudra veiller à ce que tous les sous-secteurs soient suffisamment impliqués dans le fonctionnement de Prevent Agri.

9. Culture de champignons

Le plan d'avenir pour la culture de champignons sera poursuivi au cours de la prochaine période. En automne, un plan sera élaboré pour attribuer aux entreprises qui peuvent prétendre au plan d'avenir un label social en application duquel elles pourront obtenir un prix plus élevé pour leur produit belge dans la chaîne de distribution belge.

10. Plan pour une concurrence loyale dans les secteurs verts

Il est convenu que les partenaires sociaux collaboreront loyalement à l'exécution des différents éléments du Plan pour une concurrence loyale dans les secteurs verts. De cette manière, il est possible d'apporter une plus grande sécurité juridique pour les employeurs et les travailleurs ; la législation peut être simplifiée sur plusieurs plans, des accords peuvent être conclus avec le SIRS et le dumping social et les infractions à la législation sociale peuvent être évités.

11. Accords complémentaires

Les partenaires sociaux rappellent :

- qu'à partir du 1er juillet 2017, de nouvelles classifications de fonctions seront élaborées pour les secteurs des pépinières, des cultures maraîchères et des cultures fruitières ;
- qu'à partir de l'année d'octroi 2017, une nouvelle réglementation sera élaborée en matière d'écochèques ;
- qu'ils envisagent toujours de pouvoir reprendre éventuellement certains éléments de la C.P. 100 et de les ajouter aux commissions paritaires 144 ou 145 ;
- qu'ils ont convenu de parvenir à une meilleure délimitation du champ de compétence du sous-secteur de l'Aménagement des jardins et du secteur de la construction ;
- que, dans l'accord sectoriel 2011-2012, ils étaient parvenus à un accord de principe à propos de l'augmentation de l'intervention de l'employeur dans les frais de transport à concurrence de 70 % pour les travailleurs qui se rendent au travail par leur propre moyen de transport (autre que le vélo). Cet engagement est reconfirmé et sera repris dans les accords ultérieurs.

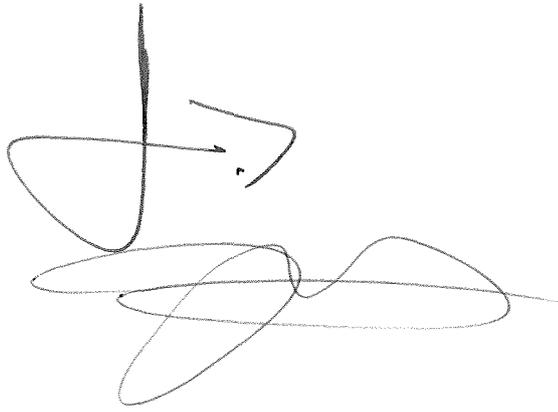
12. Dispositions finales

Les partenaires sociaux soulignent que la marge salariale ne peut être dépassée.

Les partenaires sociaux s'engagent à respecter la paix sociale tant sur le plan sectoriel que sur le plan des entreprises individuelles, pour toutes les questions à propos desquelles des accords ont été conclus dans ce protocole d'accord.

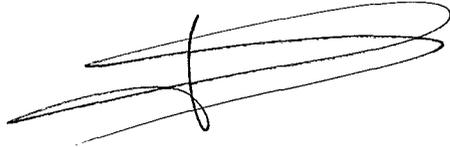
Ainsi fait à Bruxelles, le mercredi 5 juillet 2017.

Chris Dolhemus



Jan Vancaeyrele

Yves Heitman



STEFAN HANSEN



J.F. FERRANT



FRANS DIXE

Dimitri Roland



Alain Detemmerman



Claude Vanheule

