



Neerlegging van een sociaal akkoord

Kenmerk : 2019-1450000- 1342 & 2019-144000-1183

De ondergetekende, handelend als voorzitter van het PARITAIR COMITE VOOR HET TUINBOUWBEDRIJF & het PARITAIR COMITE VOOR DE LANDBOUW legt hierbij het volgend akkoord neer en verzoekt om de inschrijving ervan als sociaal akkoord (SAS):

Datum	Opschrift van het akkoord	Datum en nummer van inschrijving
04/07/2019	Protocolakkoord voor de sectoren landbouw, tuinbouw, tuinaanleg voor de periode 2019-2020	

Brussel, 04/07/2019

Voorzit(s)ter

RAMS LIEVE

COA / RCT
17 -07- 2019
/ Nr.



Protocolakkoord voor de sectoren landbouw , tuinbouw, tuinaanleg voor de periode 2019- 2020

Op 4 juli 2019 zijn de sociale partners van de Paritaire Comités voor de Landbouw en voor het Tuinbouwbedrijf tot een akkoord gekomen aangaande de volgende afspraken in het kader van de sectorale onderhandelingen voor de periode 2019 - 2020.

De hieronder vermelde afspraken gelden voor alle deelsectoren die tot de P.C.'s 144 en 145 behoren, inclusief de tuinaanleg. Wat de vlassector betreft, die vanaf 1 juli 2019 ook tot het Paritair Comité voor de Landbouw behoort, wordt in een afzonderlijk hoofdstuk vermeld wat de precieze afspraken zijn.

Alle punten die in dit Protocolakkoord zijn opgenomen, zullen in de komende periode verder worden uitgevoerd via collectieve arbeidsovereenkomsten of op een andere manier.

Koopkracht

Met ingang van 1 juli 2019 worden de gepubliceerde minimumlonen en alle effectief toegepaste lonen verhoogd met 1,1%. Deze verhoging geldt zowel voor de vaste werknemers als voor het seizoen - en gelegenheidspersoneel.

Op de gepubliceerde minimumbarema's geldt er voor de tuinbouw een ancienniteitstoeslag van 0,5% per schijf van vijf jaar. Op vandaag geldt deze ancienniteitsverhoging tot en met een ancienniteit van 30 jaar. Er wordt afgesproken om een bijkomende schijf van 35 jaar en 40 jaar toe te voegen. In de landbouw en in de tuinaanleg geldt op vandaag een ancienniteitstoeslag van 0,5% per schijf van 5 jaar ancienniteit en dit tot en met 20 jaar. Er wordt afgesproken om voor de landbouw en de tuinaanleg met ingang van 1 juli 2019 bijkomende schijven van ancienniteit te voorzien van 25, 30, 35 en 40 jaar. Deze toeslag van 0,5% per schijf van 5 jaar ancienniteit geldt voor alle duidelijkheid alleen op de gepubliceerde minimumlonen.

Tweede pensioenpijler

Wat de tweede pensioenpijler betreft, wordt er afgesproken om de thans bestaande werkgeversbijdrage van 1,87% (inclusief de 0,05% voor de solidariteit) te verhogen met 0,13% en dit met ingang van het eerste kwartaal van 2020. Deze bijdrageverhoging tot 2 % geldt voor een onbepaalde duur.

Woon werkverkeer

Wat de tussenkomst van de werkgever in de kosten van het woon - werkverkeer betreft, wordt afgesproken om met ingang van 1/12/2020 uitvoering te geven aan de afspraak die gemaakt was in het protocol - akkoord van 2011- 2012: de tussenkomst van de werkgever in het woon - werkverkeer dat gebeurt met private vervoermiddelen andere dan de fiets, wordt verhoogd van 65% naar 70%.

Er wordt afgesproken om de fietsvergoeding te brengen op 0,24 euro/km en dit met ingang van 1 december 2020. Er wordt een werkgroep opgericht die de veiligheidsrisico's die verbonden zijn aan het gebruik van elektrische fietsen en e-bikes in kaart zal brengen. Aan de hand van praktijkvoorbeelden, zal nagedacht worden welke aangepaste voorstellen er voor de toekomst kunnen worden uitgewerkt.

~~10~~
B
H
J
K

H

Tussenkost van werkgever in het onderhoud van werkkledij

In de land- en tuinbouw (inclusief tuinaanleg) is er een collectieve arbeidsovereenkomst afgesloten die bepaalt onder welke voorwaarden er op ondernemingsvlak kan worden afgesproken dat de werknemers zelf instaan voor het onderhoud van hun werkkledij. Wanneer er in dit verband afspraken gemaakt worden tussen de werkgever en de werknemers, betaalt de werkgever een vergoeding als compensatie voor de kosten die de werknemer in dit verband maakt . Op vandaag bedraagt die tussenkomst in de bloemisterij, de groenteteelt en de tuinaanleg : 3,05 euro per week. In de fruitteelt bedraagt de tussenkomst 3,67euro /week . In de boomkwekerij is de vergoeding 3,91 euro/week. Er wordt afgesproken om met ingang van 1/2/2020 de bedragen van 3,05 euro te verhogen naar 3,67 euro/week. Met ingang van 1/12/2020 wordt de tussenkomst van 3,67 euro/week gebracht op 3,91 euro/week .

Aanvullingen bij sociale zekerheidsuitkeringen /sociale fondsen

In de sectoren landbouw, tuinbouw en tuinaanleg bestaan er verschillende regelingen waarbij de werkgever bij tijdelijke werkloosheid (omwille van economische redenen, slecht weer, technische stoornis of overmacht) of bij arbeidsongeschiktheid een aanvullende uitkering toekent. De bedragen van deze aanvullende uitkeringen en ook de voorwaarden waaronder die betaald worden zijn niet uniform. In een aantal gevallen betaalt de werkgever eerst en kan er nadien een terugbetaling bekomen worden via het bevoegde sociaal fonds. Er zal in een werkgroep onderzocht worden of de voorwaarden van deze verschillende regelingen meer uniform kunnen gemaakt worden. Er zal eveneens nagegaan worden of een grotere automatisering via de sociale fondsen mogelijk is en of de werkgever al dan niet eerst zelf de betaling moet doen dan wel of het bevoegde sociaal fonds onmiddellijk kan optreden. Er dient over gewaakt te worden dat mogelijke aanpassingen in de toekomst niet leiden tot een meerkost voor de werkgevers. Tenslotte, is het ook belangrijk een goede authentieke bron te kunnen hanteren met name de Dmfa - gegevens of de ASR-stromen.

Plan oudere werknemers

De in de verschillende sectoren bestaande regeling ,waarbij aan oudere werknemers vanaf 45 jaar of ouder onder bepaalde voorwaarden één tot meerdere dagen wordt toegekend om specifieke vormingen gericht op oudere werknemers te volgen dan wel een of meerdere dagen vrij te nemen, is afgelopen op 31 december 2018. Er wordt afgesproken om deze regeling te verlengen met ingang van 1 januari 2019 en tot en met 31 december 2021. De voorwaarden van deze regeling en ook de bepaling het aantal dagen per werknemer blijven identiek zoals in het akkoord 2017 - 2018. Er wordt afgesproken dat het gaat over een regeling van een bepaalde duur. Dit wordt een nieuwe cao verankerd. De betaling van deze dagen gebeurt via de reserves van de post "einde loopbaan" in de verschillende sociale fondsen. Wanneer deze reserve ooit zou uitgeput zijn, zal er geen werkgeversbijdrage voorzien worden om deze regeling te verlengen. In voorkomend geval zal een deel van de loonmarge vrij gemaakt worden om deze regeling voor oudere werknemers te continueren.

Bedrag van de syndicale premie

Er wordt afgesproken dat, wanneer het maximaal bedrag dat als syndicale premie kan worden toegekend wordt verhoogd bij K.B., dit zal geagendeerd worden op de bevoegde Paritaire Comités 144

11

~~11~~

11

11

11

en 145 en dat alsdan een afspraak zal gemaakt worden in verband met de aanpassing van geldende cao's .

Syndicale vorming

Er wordt afgesproken dat, in de ondernemingen waar een syndicale afvaardiging bestaat, de regeling inzake syndicale vorming als volgt wordt aangepast: het aantal dagen syndicale vorming blijft behouden op het thans bestaande niveau maar dit aantal dagen wordt in de toekomst gekoppeld aan het aantal mandaten dat elke syndicale organisatie heeft en wordt niet meer toegewezen aan een bepaald individu. Er gebeurt dus een globalisering. Bovendien wordt bepaald dat deeltijdse werknemers die een cursus syndicale vorming volgen buiten hun uurrooster nadien ook voor die uren betaalde inhaalrust kunnen bekomen.

Outplacement

Inzake outplacement wordt afgesproken dat de bestaande regeling inzake outplacement voor de +45 jarigen behouden blijft onder de thans bestaande voorwaarden : er is een solidarisering via de bestaande sociale fondsen a rato van 80% in de landbouw en de tuinaanleg en a rato van 60% in de tuinbouw. Er wordt benadrukt dat het aanbod van outplacement dat verloopt via EDU+ en via Mission Wallonne kwalitatief hoogstaand is en zowel in het belang is van de werknemers als van de werkgever.

Wat de nieuwe regeling inzake outplacement betreft voor de -45 jarigen die in aanmerking komen voor een opzeggingstermijn van 30 weken of meer, wordt er afgesproken dat er zal nagegaan worden of het mogelijk is in het Paritair Comité afspraken te maken zodat er geen vier weken op de verbrekingsvergoeding door de werkgever kunnen worden ingehouden om aan het outplacement te besteden. Wanneer in de toekomst de werkgever deze aftrek nog zou kunnen doen, kan hij geen beroep doen op de solidariteitsregeling zoals die geldt bij het outplacement voor de +45 jarigen. Via EDU+ en Mission Wallonne gebeurt er een opvolging en een monitoring van het aantal dossiers van outplacement voor - 45 jarigen .

Vorming en opleiding

Er wordt benadrukt dat vorming en opleiding zeer belangrijk zijn. Er zal in de komende periode nagedacht worden om, in elk geval in de landbouw en de productiesectoren van de tuinbouw, te komen tot méér vorming en opleiding. Er zal nagegaan worden hoe vorming dicht bij de ondernemingen kan worden gebracht en hoe er meer praktijkgerichte opleidingen kunnen voorzien worden. In het algemeen moet worden onderzocht of het vormingsaanbod kan worden verruimd, of vormingen gemakkelijker op andere data kunnen ingericht worden en of vormingen in de onderneming zelf kunnen worden georganiseerd. Er zal tevens worden onderzocht of het opportuun kan zijn aan de ondernemingen, die nog nooit aan vorming hebben deel genomen, een brief te richten met de bedoeling het vormingsaanbod beter bekend te maken en een aantal gerichte vragen te stellen. In dit verband zal een gesprek worden ingepland met EDU+ en Mission Wallonne.

Cash betaling

Wat de mogelijkheid betreft om voor seizoenpersoneel het voorschot én het loon bij de maandelijkse loonafrekening in cash uit te betalen, wordt afgesproken om deze afspraak te verlengen tot en met 31

~~14~~
@
1
14
14

14

14
14

december 2021. Dit houdt in dat er vanaf 1 januari 2022 geen mogelijkheid meer bestaat om nog in cash een uitbetaling van loon te doen.

In de komende periode zal er een concrete opvolging gebeuren van de mogelijke problemen op het terrein in verband met de overstap naar een girale betaling. Het gaat hier over de problematiek om een groot aantal bankrekeningen te openen voor werknemers die alleen voor een korte periode naar België komen, moeilijkheden in verband met de kosten verbonden aan slapende rekeningen gedurende een grote periode van het jaar, negatieve wisselkoersimpact bij overschrijvingen van euro naar een lokale munt in een ander EU-land, het niet voorhanden zijn van bankkantoren of betaalautomaten in de lokale gemeente, enz. Tegelijk zal er een sensibilisering opgestart worden om de girale betalingen in de toekomst te promoten bij zowel de werkgevers als de seizoenwerknemers. In het voorjaar van 2020 (april – mei) én in het voorjaar van 2021 (april - mei) zal er een monitoring gebeuren in het Paritair Comité van de vastgestelde evolutie op het terrein.

180 dagen regel

Er wordt afgesproken om aan de overheid voor te stellen een aanpassing te voorzien voor de 180 dagenregeling. Dit voorstel is ingegeven door de rechtsonzekerheid die op vandaag bestaat voor individuele werkgevers die een seizoenwerknemer in dienst nemen. Er bestaat sinds enige tijd een teller in dimona maar de betrokken bedrijven hebben geen enkele mogelijkheid om na te gaan of de betrokken seizoenwerknemer al dan niet reeds gewerkt heeft als vaste werknemer in de 180 dagen die voorafgaan aan de aanwerving als seizoenwerknemer.

Er wordt daarom afgesproken om de toepassing van de 180 dagen regel te beperken tot de eigen onderneming in de socio - economische betekenis van het woord. Wanneer een bedrijf bestaat uit meerder juridische entiteiten maar die in de praktijk als één onderneming gerund worden, wordt dit geheel van afzonderlijke vennootschappen toch als één enkele onderneming beschouwd. Wanneer meerdere ondernemingen worden uitgebaat door bloed - en /of aanverwanten, geldt een vermoeden dat het om één enkele onderneming gaat waarop de 180 dagen – regel van toepassing is .

Er wordt eveneens afgesproken dat wanneer aan een seizoenwerknemer, na afloop van zijn of haar tewerkstelling als seizoenwerknemer, een contract van een bepaalde duur of een bepaald werk wordt aangeboden van maximum 6 weken, deze tijdelijke reguliere tewerkstelling buiten beschouwing wordt gelaten bij de toepassing van de 180 dagen regeling. Hierdoor kan de betrokken seizoenwerknemer in het daaropvolgend voorjaar, en zelfs binnen de 180 dagen na afloop van het contract van bepaalde duur of een bepaald werk, naar dezelfde onderneming terugkeren als seizoenwerknemer .

Er wordt tenslotte afgesproken dat de 180 dagen - regel niet geldt wanneer een vaste werknemer met wettelijk pensioen gaat en nadien in dezelfde onderneming zou willen werken als seizoenwerknemer.

Deze regeling wordt tussen partijen afgesproken voor een periode van twee jaar en zal na afloop geëvalueerd worden aan de hand van gegevens van de R.S.Z. . Deze periode van twee jaar gaat in vanaf het ogenblik dat de aanpassing aan de 180dagen regel in de regelgeving wordt doorgevoerd.

Verruiming Paritair Comité tot bedienden

Er zullen in de komende periode contacten worden gelegd met de Fod Waso, de bevoegde politieke overheden, de betrokken sociale partners van de bediendensectoren om in de komende periode te

Handwritten mark on the left margin.

Handwritten marks on the right margin, including a circled 'A' and various initials.

komen tot Paritaire comité's voor de Landbouw en voor het Tuinbouwbedrijf die bevoegd zijn zowel voor arbeiders als bedienden .

Prevent Agri

Er wordt afgesproken om aan het federaal kabinet Werk, de Fod Waso, de inspectie Welzijn op de werk, de externe diensten voor preventie en bescherming en aan de verzekeraars arbeidsongevallen voor te stellen om het Protocol - akkoord dat in november 2015 ondertekend is voor de periode 2015 – 2019 te verlengen voor de periode 2019 - 2023. De klankbordgroep die in dit verband opgericht is, zou voor dezelfde periode verlengd worden.

Er wordt tevens afgesproken om Prevent Agri - Vlaanderen te verruimen in de komende periode. Er zal in de beginfase één bijkomende persoon worden aangetrokken teneinde bijkomende initiatieven te kunnen ondernemen. Wat de financiering van deze uitbreiding betreft, zullen er hernieuwde contacten gelegd worden met de verzekeringssector, met de externe diensten en met de verschillende betrokken overheden met de bedoeling de middelen die nu reeds besteed worden aan preventie te bundelen bij Prevent Agri. Deze verruiming zal verder begeleid en opgevolgd worden via de sociale partners van de groene sectoren .

Prevent Agri – Kenniscentrum

De inhoudelijke opvolging van Prevent Agri en het Kenniscentrum gebeurt door een werkgroep bestaande uit de woordvoerders van de werkgevers - en werknemersorganisaties . Hierbij komt ook de structurele inbedding ter sprake.

Siod

Er wordt afgesproken om in het overleg met de Siod meer gedetailleerde informatie op te vragen inzake de verschillende vaststellingen die de inspectiediensten doen op het terrein. Op die manier kan er per deelsector een onderscheid gemaakt worden tussen administratieve onnauwkeurigheden enerzijds en zware inbreuken anderzijds. Het is aangewezen deze informatie te bekomen per deelsector teneinde gericht aan preventie te kunnen doen .

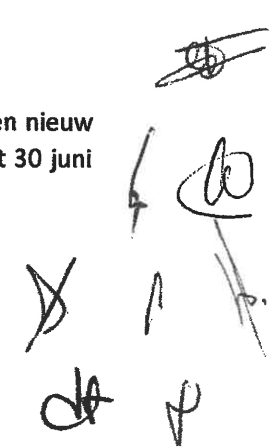
Risicogroepen

De bestaande regelingen in de verschillende deelsectoren inzake de risicogroepen worden verlengd tot 30 juni 2021.

Verwittigingstermijn voor deeltijdsen

De cao die een afwijking voorziet op de verwittigingstermijn voor de bekendmaking van een nieuw uurrooster voor deeltijdse werknemers (van vijf werkdagen naar 48 u) wordt verlengd tot 30 juni 2021.

SWT – brugpensioen



Alle bestaande regelingen inzake SWT – algemeen en SWT omwille van medische redenen worden verlengd overeenkomstig het kader dat door de Nationale Arbeidsraad mogelijk gemaakt is op 1 april 2019.

Tijdskrediet – landingsbanen

De regelingen inzake tijdskrediet en landingsbanen worden verlengd en dit overeenkomstig het reglementair kader dat in dit verband is uitgewerkt door de Nationale Arbeidsraad op 1 april 2019.

Bijzondere bepaling voor de fruitteeltsector

Er wordt afgesproken met de overheid contact op te nemen teneinde voor de hardfruitsector, die in crisis verkeert en die het zeer moeilijk heeft op dit ogenblik, een aangepaste regeling inzake seizoenarbeid voor te stellen. Er wordt in dit verband verwezen naar een werknota die in het kader van het sociaal overleg 2019 -2020 is besproken en waarin economische en sociale gegevens van de fruitsector zijn opgenomen.

In die nota (die in bijlage wordt toegevoegd), wordt een concreet voorstel voor de hardfruitsector opgenomen dat wij in dit protocol akkoord opnemen.

Er wordt vastgesteld dat een groot aantal fruitbedrijven problemen ondervindt voor het uitvoeren van een gedeelte van de tijdelijke werkzaamheden die naast de pluk moeten gebeuren (zie nota).

Er wordt daarom het volgende voorgesteld :

- De fruitbedrijven kunnen elk jaar voor 15 april een aanvraag doen bij de voorzitter van het Par. Com 145 en bij het WSF Tuinbouw.
- In de aanvraag wordt een engagementsverklaring opgenomen waarbij de betrokken werkgever er zich toe verbindt om :
 - ° de sociale wetgeving en de cao's correct toe te passen
 - ° geen gebruik te maken van detachingsconstructies
 - ° niet te werken met schijnzelfstandigen
 - ° geen sociale dumping toe te passen
 - ° niet te werken met aannemingsconstructies vanuit het buitenland
- Het aantal reguliere werknemers dat in de onderneming in dienst is, moet behouden blijven op het niveau van 2018 (gemiddelde van de 4 Q)
- Een werkgroep in het Paritair Comité beoordeelt de aanvragen voor 10 mei aan de hand van de dmfa - en de dimona - gegevens. De beslissingen worden bekrachtigd door het Paritair Comité voor het Tuinbouwbedrijf en overgemaakt aan de RSZ en aan de minister van Sociale Zaken
- Voor 33% van het aantal seizoenwerknemers dat voor de betrokken werkgever is aangegeven voor het jaar T - 1, kan er in het jaar T gebruik gemaakt worden van 100 dagen seizoenarbeid per werknemer.

- Het WSF Tuinbouw berekent voor elke onderneming die een aanvraag doet, het aantal seizoenwerknemers in T - 1 en het aantal seizoenwerknemers dat voor het jaar T overeenstemt met 33%.
- In de beslissing wordt aan de betrokken werkgever meegedeeld voor hoeveel seizoenwerknemers hij in het jaar T kan gebruik maken van de verruimde seizoenregeling van 100 dagen.
- Er gebeurt in het jaar T+1 een post factum controle in verband met de toepassing van de verruimde seizoenregeling in het jaar T.

Deze regeling geldt voor een periode van twee jaar en wordt nadien geëvalueerd door de sociale partners. Deze periode van twee jaar treedt in voege vanaf het ogenblik dat de aangepaste regelgeving in de wetgeving is opgenomen .

Bijzondere bepalingen voor de tuinaanleg

Voor de sector van de tuinaanleg worden de volgende afspraken gemaakt :

Mobiliteitsvergoeding

De bestaande regeling inzake de mobiliteitsvergoeding wordt verduidelijkt, verfijnd en geactualiseerd. Aan de hand van een aantal concrete voorbeelden zal een werkgroep in het Paritair Comité de bestaande cao aanpassen en actualiseren.

Zaterdagwerk

De bestaande regeling inzake zaterdagwerk wordt verduidelijkt, verfijnd en geactualiseerd .

Oira tool en duaal leren

Er bestaat voor de tuinaanleg een OIRA-tool. Er zal in een werkgroep worden onderzocht of deze tool ook bij een aanvraag in het kader van duaal leren zou kunnen aangewend worden mede met het oog op het onder controle houden van de veiligheidsrisico's bij duaal leren. Een en ander zal verder besproken worden in een werkgroep waarbij ook een beroep wordt gedaan op de medewerkers van Prevent Agri en op het Sectoraal Partnerschap Groene Sectoren. In deze werkgroep zullen de verschillende aspecten aan bod komen en moet er ook over gewaakt worden dat duaal leren niet wordt afgeremd.

Vrijwillige overuren

Er bestaat een wettelijke regeling in toepassing waarvan werknemers vrijwillig 120 overuren kunnen presteren. Op vandaag dienen er 95 uren (van deze 120) aangerekend te worden op de interne meerurengrens van 143 uren. Hierdoor is het mogelijk dat bij sommige tuinaanlegbedrijven de planning voor de komende periode in gevaar komt. Rekening houdende met de noodzaak om op de werven en bij de klanten een voldoende grote marge aan mogelijk werkuren te kunnen behouden, wordt er afgesproken om het aantal uren dat niet wordt aangerekend op de interne meerurengrens

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

van 143 u op te trekken van 25 u naar 36 u op jaarbasis. Er wordt in dit verband een cao opgemaakt voor een periode van twee jaar die nadien geëvalueerd wordt in het voorjaar van 2021. Werknemers die op een vrijwillige wijze overuren willen presteren, dienen een schriftelijke instemming te ondertekenen en dit om de zes maanden. De ondernemingen die op deze regeling een beroep willen doen, leggen de akkoorden die tussen de werkgever en de betrokken werknemers in dit verband zijn opgemaakt, neer bij de voorzitter van het Paritair Comité .

Outplacement

Er wordt afgesproken dat vanaf 1 juli 2019 de bestaande solidarisering van de kosten van outplacement voor de werknemers van +45 jaar a rato 80% , alléén behouden blijft voor de werkgevers die lid zijn van één van de werkgeversfederaties. Voor de werkgevers die geen lid zijn bij een werkgeversfederatie die in het Paritair Comité vertegenwoordigd is, wordt de solidarisering verminderd tot 50%.

Ondersteuning federaties tuinaanleg

Er wordt afgesproken om aan de twee werkgeversfederaties die in het Paritair Comité vertegenwoordigd zijn een toelage uit de middelen van het sociaal fonds tuinaanleg toe te kennen teneinde meer leden te kunnen aantrekken en het sociaal overleg beter te kunnen promoten in de tuinaanlegsector .

Voor de periode 1 juli 2019 tot en met 30 juni 2021 geldt de volgende regeling :

° Voor elk van de twee jaren krijgt elke federatie een vast bedrag van 100.000 euro met de bedoeling één FTE in dienst te nemen. Met deze extra FTE dienen via wervingsacties méér leden te worden aangetrokken bij de tuinaanleggers. De na(a)m(en) van deze extra perso(o)n(en) word(t)(en) meegedeeld aan de sociale partners .

° er wordt daarnaast nog per jaar 85.000 euro voorzien die als volgt wordt verdeeld : 60% voor BFG-FBEP nl. 51.000 euro en 40% voor Avbs : 34.000 euro .

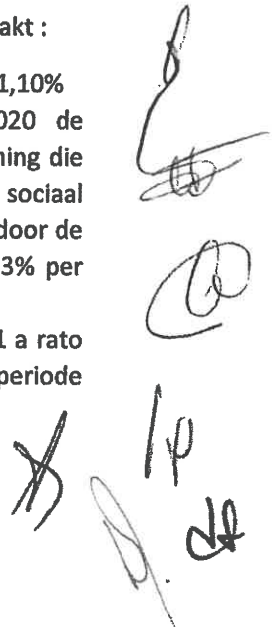
Bijzondere bepalingen voor de vlassector .

De vlassector behoort vanaf 1 juli 2019 tot het Paritair Comité voor de landbouw.

In het kader van dit Protocol akkoord worden voor de Vlassector de volgende afspraken gemaakt :

- De minimumlonen en de werkelijke lonen worden op 1 juli 2019 verhoogd met 1,10%
- Voor wat de tweede pensioenpijler betreft, wordt vanaf 1 januari 2020 de premiereregeling gevolgd die geldt voor de sector landbouw en dit met een inning die verloopt via de RSZ (2%). De inning die niet gebeurd is door het Waarborg en sociaal Fonds voor het Vlas voor het derde en vierde kwartaal 2019 zal ook gebeuren door de RSZ vanaf 1 jan 2020 gedurende twee kwartalen en dit onder aftrek van 0,13% per kwartaal.
- Er worden vanaf 2020 ecocheques voorzien a rato van 125 euro en vanaf 2021 a rato van 250 euro voor de voltijdse werknemers die gedurende de ganse referentieperiode gewerkt hebben.

11



- Inzake de seizoenregeling - landbouw die vanaf 1 juli 2019 van toepassing is, wordt het laagste loon van de reguliere werknemers als uurloon afgesproken. Dit loon bedraagt op 1 juli 2019 : 13,13 euro/u .

Voor alle overige aspecten die te maken hebben met de inkanteling van de sector vlas in het Paritair Comité Landbouw, wordt verwezen naar de nota die op 13 juni besproken is in de gezamenlijke werkgroep dd 13 juni met de sociale partners van de beide Paritaire Comités 144 en 120.02. Deze nota wordt in bijlage toegevoegd bij dit Protocol - akkoord .

Bij dit Protocol – akkoord worden twee bijlagen toegevoegd :

- Een nota ivm de fruitsector
- Een nota in verband met de besprekingen voor de vlassector

Aldus opgesteld op 4 juli 2019 te Kortrijk .

*Jules Heerman DFG-FBEP
Geleken en goedgekeurd*

*Alain Detrueren
ABW - T6TB*

*FRANIS DIRIX
ACU voeding en Diensten*

*Dominik
-ROLAND
CSSLB - ACLUB*

C. Botteman Overbond

Jan Vancayseele AVBS

C. De Meyer AVBS

Wolfarius Ives SVF BB

*Cl. Vanheule
FWA*

Protocole d'accord pour les secteurs de l'agriculture, de l'horticulture, de l'aménagement de jardin pour la période 2019- 2020

Le 4 juillet 2019, les partenaires sociaux des Commissions paritaires de l'Agriculture et pour les Entreprises horticoles sont parvenus à un accord concernant les points suivants dans le cadre des négociations sectorielles pour la période 2019 - 2020.

Les points spécifiés ci-après s'appliquent pour tous les sous-secteurs qui ressortissent aux C.P. 144 et 145, y compris l'aménagement de jardin. En ce qui concerne le secteur du lin qui fera également partie de la Commission paritaire pour l'Agriculture à partir du 1^{er} juillet 2019, un chapitre séparé explique les accords précis.

Tous les points qui figurent dans le présent Protocole d'Accord seront mis à exécution au cours de la période à venir par le biais de conventions collectives de travail ou d'une autre manière.

Pouvoir d'achat

À partir du 1er juillet 2019, les rémunérations minimales publiées et les rémunérations effectivement payées seront majorées de 1,1 %. Cette augmentation sera d'application à la fois pour les travailleurs fixes et pour le personnel saisonnier et occasionnel.

Un supplément d'ancienneté de 0,5 % par tranche de cinq ans est d'application aux barèmes minimaux publiés pour l'horticulture. À ce jour, cette augmentation pour ancienneté est d'application jusqu'à une ancienneté de 30 ans. Il est convenu d'ajouter des tranches supplémentaires de 35 ans et 40 ans. Dans l'agriculture et l'aménagement de jardin, un supplément d'ancienneté de 0,5 % par tranche de 5 ans d'ancienneté est d'application pour le moment, jusqu'à un maximum de 20 ans. Il est convenu de prévoir pour l'agriculture et l'aménagement de jardin des tranches d'ancienneté supplémentaires de 25, 30, 35 et 40 ans à partir du 1^{er} juillet 2019. Pour plus de clarté, ce supplément de 0,5 % par tranche de 5 ans d'ancienneté s'applique uniquement aux rémunérations minimales publiées.

Deuxième pilier de pension

En ce qui concerne le deuxième pilier de pension, il est convenu de majorer de 0,13 % la cotisation patronale de 1,87 % (y compris les 0,05 % de solidarité) appliquée à l'heure actuelle et ce à compter du premier trimestre de 2020. Cette augmentation de cotisation la portant à 2 % s'applique pour une durée indéterminée.

Trajet domicile-lieu de travail

En ce qui concerne l'intervention de l'employeur dans les frais du trajet domicile-lieu de travail, il est convenu d'appliquer à partir du 1/12/2020 l'accord conclu dans le protocole d'accord de 2011-2012 : l'intervention de l'employeur dans le trajet domicile-lieu de travail parcouru avec des moyens de transport privés autres que le vélo sera portée de 65 % à 70 %.

Il est convenu de porter l'indemnité vélo à 0,24 euro/km et ce à compter du 1er décembre 2020. Un groupe de travail qui se penchera sur les risques pour la sécurité liés à l'utilisation de vélos électriques et d'e-bikes sera constitué. À l'aide d'exemples pratiques, il réfléchira à des propositions adaptées qui pourront être élaborées pour l'avenir.

Intervention de l'employeur dans l'entretien des vêtements de travail

Dans l'agriculture et l'horticulture (y compris l'aménagement de jardin), il a été conclu une convention collective de travail qui stipule dans quelles conditions il est possible de convenir, au niveau de l'entreprise, que les travailleurs se chargent eux-mêmes de l'entretien de leurs vêtements de travail. Si des accords sont conclus à ce sujet entre l'employeur et les travailleurs, l'employeur paiera une indemnité en compensation des frais que supporte le travailleur dans ce cadre. À ce jour, cette intervention dans la floriculture, la culture maraîchère et l'aménagement de jardin s'élève à : 3,05 euros par semaine. Dans la fructiculture, l'intervention s'élève à 3,67 euros/semaine et, dans les pépinières, l'indemnité est de 3,91 euros/semaine. Il est convenu de porter les montants de 3,05 euros à 3,67 euros/semaine à partir du 1/2/2020. À compter du 1/12/2020, l'intervention de 3,67 euros/semaine sera portée à 3,91 euros/semaine.

Compléments aux allocations de sécurité sociale/fonds sociaux

Dans les secteurs de l'agriculture, l'horticulture et l'aménagement de jardin, différentes réglementations prévoient l'octroi par l'employeur d'une indemnité complémentaire en cas de chômage temporaire (pour raisons économiques, intempérie, défaillance technique ou cas de force majeure) ou en cas d'incapacité de travail. Les montants de ces indemnités complémentaires ainsi que les conditions auxquelles elles sont payées ne sont pas uniformisés. Dans certains cas, l'employeur paie d'abord et peut ensuite obtenir un remboursement par le biais du fonds social compétent. Il faudra examiner au sein d'un groupe de travail si les conditions de ces différents régimes peuvent être uniformisées. Par la même occasion, la possibilité d'une automatisation plus poussée par le biais des fonds sociaux sera étudiée en examinant si l'employeur doit ou non effectuer d'abord le paiement lui-même ou si le fonds social compétent peut intervenir immédiatement. Il faut veiller à ce que les adaptations possibles à l'avenir ne conduisent pas à un surcoût pour les employeurs. Enfin, il est important aussi de pouvoir se baser sur une source authentique et fiable, notamment les données de la Dmfa ou les flux DRS.

Plan pour travailleurs âgés

La réglementation, existant dans les différents secteurs, qui prévoit d'octroyer un ou plusieurs jours à certaines conditions aux travailleurs âgés de 45 ans ou plus pour suivre une formation spécifique destinée aux travailleurs âgés ou prendre un ou plusieurs jours libres a pris fin le 31 décembre 2018. Il est convenu de prolonger cette réglementation du 1er juillet 2019 jusqu'au 31 décembre 2021 inclus. Les conditions de cette réglementation ainsi que la détermination du nombre de jours par travailleur restent les mêmes que dans l'accord 2017 - 2018. Il est convenu qu'il s'agit d'une réglementation à durée déterminée, qui sera ancrée dans une nouvelle CCT. Le paiement de ces jours sera effectué par le biais des réserves du poste « fin de carrière » dans les différents fonds sociaux. Si cette réserve vient à être épuisée, il ne sera prévu aucune cotisation patronale pour prolonger ce régime. Le cas échéant, une partie de la marge salariale sera libérée pour poursuivre ce régime pour les travailleurs âgés.

Montant de la prime syndicale

Il est convenu que, si le montant maximal qui peut être octroyé comme prime syndicale est majoré par A.R., ce point sera porté à l'ordre du jour des Commissions paritaires 144 et 145 compétentes et un accord sera alors conclu en vue de l'adaptation des CCT en vigueur.

Formation syndicale

Il est convenu que, dans les entreprises qui possèdent une délégation syndicale, la réglementation en matière de formation syndicale sera adaptée comme suit : le nombre de jours de formation syndicale est maintenu au niveau existant pour le moment mais ce nombre de jours sera lié à l'avenir au nombre de mandats que possède chaque organisation syndicale et ne sera plus attribué à un individu donné. Une globalisation sera donc appliquée. Par ailleurs, il est stipulé que les travailleurs à temps partiel qui suivent une formation syndicale en dehors de leurs heures de travail pourront ensuite obtenir aussi un repos compensatoire rémunéré pour ces heures.

Outplacement

En matière d' outplacement, il est convenu que la réglementation existant pour les +45 ans sera conservée aux conditions en vigueur à l'heure actuelle : une solidarisation par le biais des fonds sociaux existants à raison de 80 % dans l'agriculture et l'aménagement de jardin et de 60 % dans l'horticulture. Il est souligné que l'offre d' outplacement proposée par EDU+ et Mission Wallonne est d'excellente qualité, dans l'intérêt tant des travailleurs que de l'employeur.

En ce qui concerne la nouvelle réglementation en matière d' outplacement pour les moins de 45 ans qui peuvent prétendre à un délai de préavis de 30 semaines ou plus, il est convenu d'examiner s'il est possible de conclure des accords en Commission paritaire afin que l'employeur ne puisse pas retenir sur l'indemnité de préavis quatre semaines à consacrer à l' outplacement. Si, à l'avenir, l'employeur peut quand même procéder à cette déduction, il ne pourra pas faire appel au régime de solidarité en vigueur en cas d'outplacement pour les plus de 45 ans. Un suivi et un contrôle du nombre de dossiers d'outplacement pour les moins de 45 ans seront assurés par l'intermédiaire d'EDU+ et de Mission Wallonne.

Formation et apprentissage

L'importance de la formation et de l'apprentissage est soulignée. Au cours de la prochaine période, une réflexion sera mise en place pour renforcer la formation et l'apprentissage, en tout cas dans l'agriculture et l'horticulture. On envisagera la manière de mieux faire correspondre la formation aux entreprises et la façon de prévoir des formations plus orientées sur la pratique. De manière générale, il faudra examiner si l'offre de formation peut être étendue ou si des formations peuvent être organisées plus facilement à d'autres dates ou au sein de l'entreprise elle-même. On examinera aussi s'il peut être opportun d'envoyer une lettre aux entreprises qui n'ont encore jamais participé à une formation dans le but de leur faire mieux connaître l'offre de formation et de leur poser quelques questions ciblées. À ce propos, un entretien sera programmé avec EDU+ et Mission Wallonne.

Païement en espèces

En ce qui concerne la possibilité de payer en espèces l'acompte et le solde lors du décompte mensuel pour le personnel saisonnier, il est convenu de prolonger cet accord jusqu'au 31 décembre 2021.

Autrement dit, il ne sera plus possible d'effectuer encore le paiement du salaire en espèces à partir du 1er janvier 2022.

Au cours de la prochaine période, un suivi concret des éventuels problèmes sur le terrain en rapport avec le passage aux paiements scripturaux sera effectué. Il s'agit notamment de la problématique d'ouvrir un grand nombre de comptes bancaires pour les travailleurs qui viennent seulement en Belgique pour une courte période, des difficultés en rapport avec les frais liés aux comptes dormants pendant une grande partie de l'année, à l'impact négatif des taux de change en cas de versements d'euros dans une devise locale d'un autre pays de l'UE, à l'absence d'agences bancaires ou de distributeurs automatiques de paiements dans la commune locale, etc. Une campagne de sensibilisation sera simultanément mise en œuvre pour promouvoir les paiements scripturaux à l'avenir, à la fois pour les employeurs et pour les travailleurs saisonniers. Au printemps de 2020 (avril-mai) et au printemps de 2021 (avril-mai), un monitoring de l'évolution constatée sur le terrain sera effectué en Commission paritaire.

Règle des 180 jours

Il est convenu de proposer à l'autorité une adaptation de la règle des 180 jours. Cette proposition est dictée par l'insécurité juridique à laquelle sont confrontés actuellement les employeurs individuels qui engagent un travailleur saisonnier. Depuis un certain temps, il existe un compteur dans la dimona mais les entreprises concernées n'ont aucune possibilité de vérifier si le travailleur saisonnier concerné a déjà travaillé ou non en tant que travailleur fixe dans les 180 jours qui précèdent son engagement en tant que travailleur saisonnier.

Dès lors, il est convenu de limiter l'application de la règle des 180 jours à sa propre entreprise au sens socio-économique du terme. Si une entreprise se compose de plusieurs entités juridiques mais que celles-ci sont gérées en pratique comme une seule entreprise, cet ensemble de sociétés distinctes est quand même considéré comme une seule entreprise. Quand plusieurs entreprises sont exploitées par des parents ou alliés, il existe une présomption qu'il s'agit d'une seule entreprise à laquelle s'applique la règle des 180 jours.

Il est convenu également que, si un contrat à durée déterminée ou pour un travail nettement défini de 6 semaines maximum est proposé à un travailleur saisonnier à l'issue de son emploi en tant que travailleur saisonnier, cet emploi régulier temporaire ne sera pas pris en considération pour l'application de la règle des 180 jours. De ce fait, le travailleur saisonnier concerné pourra revenir dans la même entreprise en tant que travailleur saisonnier au printemps suivant, même dans les 180 jours qui suivent l'expiration du contrat à durée déterminée ou pour un travail nettement défini.

Enfin, il est convenu que la règle des 180 jours ne s'applique pas lorsqu'un travailleur fixe prend sa pension légale et voudrait ensuite travailler en tant que travailleur saisonnier dans la même entreprise.

Cette réglementation est convenue entre les parties pour une période de deux ans et, à son terme, sera évaluée à l'aide des données de l'ONSS. Cette période de deux ans prend cours à compter du moment où l'adaptation de la règle des 180 jours est apportée dans la réglementation.

Élargissement de la Commission paritaire aux employés

Au cours de la période à venir, des contacts seront établis avec le SPF ETCS, les autorités politiques compétentes et les partenaires sociaux concernés du secteur des employés afin de parvenir au cours de la prochaine période à une Commission paritaire de l'agriculture et pour les entreprises horticoles qui soit compétente à la fois pour les ouvriers et pour les employés.

Prevent Agri

Il est convenu de proposer au Cabinet du Ministre fédéral du Travail, au SPF ETCS, à l'inspection Bien-être au Travail, aux services externes pour la prévention et la protection et aux assureurs d'accidents de travail de prolonger pour la période 2019 – 2023 le protocole d'accord signé en novembre 2015 pour la période 2015 – 2019. Le groupe de réflexion qui a été institué à cette occasion serait prolongé de la même période.

Il est convenu également d'élargir Prevent Agri - Vlaanderen au cours de la prochaine période. Durant la phase initiale, une personne supplémentaire sera engagée afin de pouvoir entreprendre des initiatives supplémentaires. En ce qui concerne le financement de cette extension, de nouveaux contacts seront établis avec le secteur de l'assurance, avec les services externes et avec les différentes autorités concernées dans le but de regrouper au sein de Prevent Agri les moyens qui sont déjà consacrés aujourd'hui à la prévention. Cet élargissement sera par ailleurs accompagné et suivi par les partenaires sociaux des secteurs verts.

Prevent Agri – Centre de Connaissance

Le suivi de contenu pour Prevent Agri et le Centre de Connaissance sera assuré par un groupe de travail composé des porte-parole des organisations d'employeurs et de travailleurs. Cela concerne également l'intégration structurelle.

SIRS

Il est convenu de demander, en concertation avec le SIRS, des informations plus détaillées à propos des différentes constatations qu'effectuent les services d'inspection sur le terrain. De cette manière, une distinction pourra être opérée par sous-secteur entre les imprécisions administratives, d'une part, et les infractions graves, d'autre part. Il convient d'obtenir ces informations par sous-secteur afin de pouvoir pratiquer une prévention ciblée.

Groupes à risques

Les réglementations existant dans les différents sous-secteurs en matière de groupes à risques seront prolongées jusqu'au 30 juin 2021.

Délai de notification pour les travailleurs à temps partiel

La CCT qui prévoit une dérogation au délai de notification pour la publication d'un nouvel horaire pour les travailleurs à temps partiel (de cinq jours ouvrables à 48 heures) sera prolongée jusqu'au 30 juin 2021.

RCC – Prépension

Toutes les réglementations existant en matière de RCC – régime général et RCC pour raisons médicales seront prolongées conformément au cadre qui a été approuvé par le Conseil national du Travail le 1er avril 2019.

Crédit-temps – Emplois fin de carrière

Les réglementations en matière de crédit-temps et d'emplois fin de carrière sont prolongées, ce conformément au cadre réglementaire qui a été élaboré à cet effet par le Conseil national du Travail le 1er avril 2019.

Dispositions particulières pour le secteur de la fructiculture

En ce qui concerne le secteur des fruits à chair ferme qui connaît une crise et pour le moment en proie à de nombreuses difficultés, il est convenu de prendre contact avec les autorités afin de proposer un régime adapté en matière de travail saisonnier. À ce propos, il est fait référence à une note de travail qui a été discutée dans le cadre de la concertation sociale 2019–2020 et présente les données économiques et sociales de la fructiculture.

Cette note (qui est jointe en annexe) contient une proposition concrète pour le secteur des fruits à chair ferme que nous reprenons dans ce protocole d'accord.

Il est établi qu'un grand nombre d'entreprises fructicoles rencontrent des problèmes pour l'exécution d'une partie des tâches temporaires à accomplir en plus de la cueillette (voir note).

Par conséquent, les mesures suivantes sont proposées :

- les entreprises fructicoles peuvent introduire avant le 15 avril de chaque année une demande auprès du président de la Commission paritaire 145 et auprès du FSG Horticulture.
- La demande contiendra une déclaration d'engagement dans laquelle l'employeur concerné s'engage à :
 - ° appliquer correctement la législation sociale et les CCT
 - ° ne pas faire usage de constructions de détachement
 - ° ne pas travailler avec de faux indépendants
 - ° ne pas pratiquer le dumping social
 - ° ne pas travailler avec des constructions d'entreprise de l'étranger
- Le nombre de travailleurs réguliers au service de l'entreprise doit être maintenu au niveau de 2018 (moyenne des 4 trimestres)
- un groupe de travail au sein de la Commission paritaire évaluera les demandes avant le 10 mai à l'aide des données des déclarations dmfa et dimona. Les décisions seront ratifiées par la Commission paritaire pour les

Entreprises horticoles et transmises à l'ONSS et au ministre des Affaires sociales.

- Pour 33 % du nombre de travailleurs saisonniers déclarés pour l'employeur concerné pour l'année T - 1, 100 jours de travail saisonnier par travailleur peuvent être utilisés durant l'année T.
- Le FSG Horticulture calcule pour chaque entreprise qui en fait la demande le nombre de travailleurs saisonniers durant l'année T - 1 et le nombre de travailleurs saisonniers qui correspond à 33 % pour l'année T.
- La décision communique à l'employeur concerné pour combien de travailleurs saisonniers il peut faire usage du régime saisonnier élargi de 100 jours durant l'année T.
- Durant l'année T+1, un contrôle a posteriori de l'application du régime saisonnier élargi durant l'année T sera effectué.

Cette réglementation s'applique pour une période de deux ans et sera ensuite évaluée par les partenaires sociaux. Cette période de deux ans entrera en vigueur à partir du moment où la réglementation adaptée sera reprise dans la législation.

Dispositions particulières pour l'aménagement de jardin

Pour le secteur de l'aménagement de jardin, les accords suivants sont conclus :

Indemnité de mobilité

La réglementation existante en matière d'indemnité de mobilité est expliquée, précisée et actualisée. À l'aide de plusieurs exemples concrets, un groupe de travail adaptera et actualisera la CCT existante au sein de la Commission paritaire.

Travail du samedi

La réglementation existante en matière de travail du samedi sera expliquée, précisée et actualisée.

Outil OIRA et formation en alternance

Il existe un outil OIRA pour l'aménagement de jardin. Il faudra examiner en groupe de travail si cet outil peut également être appliqué en cas de demande dans le cadre de la formation en alternance, notamment en vue d'exercer un contrôle des risques pour la sécurité de la formation en alternance. Tout cela sera discuté dans un groupe de travail qui fera aussi appel aux collaborateurs de Prevent Agri et au Sectoraal Partnerschap Groene Sectoren (Partenariat sectoriel des Secteurs verts). Les différents aspects seront abordés au sein de ce groupe de travail en veillant toutefois à ne pas mettre un frein à la formation en alternance.

Heures supplémentaires volontaires

Une réglementation légale prévoit que les travailleurs peuvent prêter volontairement 120 heures supplémentaires. À ce jour, 95 (de ces 120 heures) doivent être imputées sur la limite interne des heures supplémentaires de 143 heures. De ce fait, dans certaines entreprises paysagistes, le planning pour la période à venir risque de s'en trouver affecté. En tenant compte de la nécessité de pouvoir conserver une marge suffisante d'heures supplémentaires possibles sur les chantiers et chez les clients, il est convenu de porter de 25 heures à 35 heures par an le nombre d'heures qui ne sont pas imputées sur la limite interne des heures supplémentaires. Une CCT sera élaborée à ce propos pour une période de deux ans et sera ensuite évaluée durant le printemps 2021. Les travailleurs qui veulent prêter des heures supplémentaires sur une base volontaire doivent signer un consentement

écrit tous les six mois. Les entreprises qui veulent faire appel à cette réglementation déposent les accords conclus en la matière entre l'employeur et les travailleurs concernés auprès du président de la Commission paritaire.

Reclassement professionnel

Il est convenu qu'à partir du 1er juillet 2019, la solidarisation existante des frais de reclassement professionnel pour les travailleurs de 45 ans et plus à raison de 80 % sera conservée uniquement pour les employeurs qui sont membres d'une des fédérations patronales. Pour les employeurs qui ne sont pas membres d'une fédération patronale représentée au sein de la Commission paritaire, la solidarisation sera réduite à 50 %.

Soutien des fédérations d'aménagement de jardin

Il est convenu d'octroyer une dotation à partir du budget du fonds social aux deux fédérations patronales représentées en Commission paritaire afin de pouvoir attirer plus de membres et de mieux promouvoir la concertation sociale dans le secteur de l'aménagement de jardin.

Pour la période du 1er juillet 2019 au 30 juin 2021 inclus, la réglementation suivante est d'application :

- ° pour chacune des 2 années, chaque fédération reçoit un montant forfaitaire de 100.000 euros dans le but d'engager un ETP. Cet ETP supplémentaire doit permettre d'attirer plus de membres parmi les entreprises paysagistes par le biais d'actions de promotion. Le nom de cette ou ces personnes supplémentaires sera communiqué aux partenaires sociaux.
- ° par ailleurs, il est prévu également 85.000 euros par an qui seront répartis comme suit : 60% pour la FBEP, soit 51.000 euros et 40% pour Avbs, soit 34.000 euros.

Dispositions particulières pour le secteur du lin.

Le secteur du lin fera partie de la Commission paritaire de l'agriculture à partir du 1er juillet 2019.

Dans le cadre de ce Protocole d'accord, les accords suivants seront conclus pour le secteur du lin :

- les rémunérations minimales et les rémunérations effectives seront majorées de 1,10 % le 1er juillet 2019
- En ce qui concerne le deuxième pilier de pension, le régime de prime en vigueur pour le secteur de l'agriculture sera suivi à partir du 1er janvier 2020, avec une perception qui passe par l'ONSS (2 %). La perception qui n'a pas été effectuée par le Fonds social et de garantie de la préparation du lin pour les troisième et quatrième trimestres 2019 sera également pratiquée par l'ONSS à partir du 1er janvier 2020 pendant deux trimestres et ce moyennant déduction de 0,13 % par trimestre.
- À partir de 2020, des écochèques seront prévus à raison de 125 euros et, à partir de 2021, à raison de 250 euros pour les travailleurs à temps plein qui ont travaillé pendant toute la période de référence.
- En matière de régime saisonnier-agriculture, en vigueur à partir du 1er juillet 2019, la rémunération la plus basse des travailleurs réguliers est

convenue comme rémunération horaire. Ce salaire s'élève au 1^{er} juillet 2019 à 13,13 euro/h.

Pour tous les autres aspects en rapport avec l'intégration du secteur du lin dans la Commission paritaire de l'Agriculture, il est fait référence à la note discutée le 13 juin en groupe de travail mixte du 13 juin avec les partenaires sociaux des deux Commissions paritaires 144 et 120.02. Cette note est jointe en annexe au présent Protocole d'accord.

Deux annexes sont jointes à ce Protocole d'accord :

- Une note relative au secteur fructicole
- Une note relative aux discussions pour le secteur du lin

Ainsi fait le 4 juillet 2019 à Courtrai.