

Protocolakkoord Groene sectoren 2021 – 2022

d.d. 16 december 2021

De sociale partners hebben een protocolakkoord afgesloten dat van toepassing is op de Tuinbouw - productiesectoren, de Tuinaanleg en de Landbouw.

Er wordt bij elke titel aangegeven op welke sectoren dat onderdeel van het akkoord betrekking heeft.

1. Koopkracht vaste werknemers - Tuinbouw Productie, Tuinaanleg en Landbouw

° De minimumlonen en de effectief uitbetaalde lonen worden op 1 januari 2022 verhoogd met 0,4% en dit bovenop de indexaanpassing.

° Er wordt, als compensatie voor de 0,4% loonmarge over het jaar 2021, een consumptiecheque toegekend van 150 euro netto per vaste werknemer voor de tuinbouw -productiesectoren en voor de landbouw. Voor de tuinaanleg wordt een consumptiecheque van 175 euro netto voorzien. De toekenningsmodaliteiten (referteperiode en berekeningswijze) alsook de procedure van bestelling en aankoop is identiek als voor de toekenning van de ecocheques.

° De werkgeversbijdrage voor de tweede pensioenpijler wordt verhoogd met 0,10% op 1 juli 2022 en met 0,10% op 1 januari 2023. De bijdrage vanaf 1 juli 2022 wordt dan ook: 2% voor pensioenvorming (95%); 0,10% voor het luik solidariteit (5%). De RSZ-bijdrage (8,86%) wordt berekend op de bijdrage voor pensioenvorming (2%): 0,18%. Het totaal komt dan op 2,28%. Vanaf 1 januari 2023 wordt een analoge aanpassing doorgevoerd.

2. Seizoenwerknemers

Er wordt bij elke titel aangegeven of de betrokken titel van toepassing is op seizoenwerknemers van respectievelijk de land - of tuinbouw dan wel op de beide sectoren.

a) Toepassing van de loonmarge Landbouw en Tuinbouw

De minimumlonen en de effectief uitbetaalde lonen worden op 1 januari 2022 verhoogd met 0,4% en dit bovenop de indexaanpassing.

b) verbetering van het statuut van de seizoenwerknemers Tuinbouw - Landbouw

De sociale partners zijn akkoord om het minimumloon van seizoenarbeid voor alle productiesectoren van de tuinbouwsector en het minimumloon voor seizoenarbeid in de landbouw op te trekken tot het minimumloon van de eerste categorie van reguliere arbeid.

Deze verbetering van het statuut van seizoenarbeid is gekoppeld aan de volgende drie voorwaarden, die alle drie moeten vervuld zijn vooraleer de optrekking van het minimumloon zoals bedoeld in de paragraaf hierboven uitwerking kan hebben:

- Er komt een compensatie voor de werkgevers vanwege de overheid van de meerkost die de loonmarge overstijgt. De techniek van deze compensatie wordt verder besproken met de overheid in het voorjaar 2022.
- De overheid gaat ermee akkoord om de seizoenregeling voor de verschillende productiesectoren van de tuinbouw te vereenvoudigen en te harmoniseren. Concreet betekent dit dat het aantal dagen seizoenarbeid in hoofde van de werknemer op 100 dagen wordt gebracht vanaf 1 januari 2023. De individuele aanvragen voor de witloofteelt en de hardfruitsector vervallen dan ook vanaf die datum. Voor de champignonteelt blijft het toekomstplan behouden en de werkgevers dienen wel nog een individuele aanvraag te doen om als werkgever de seizoenregeling gedurende het ganse jaar te kunnen toepassen in de plaats van gedurende 156 kalenderdagen per jaar. De verhoging van het aantal dagen seizoenarbeid naar 100 dagen is niet van toepassing op werknemers in de hoedanigheid van uitzendkracht maar blijft het quotum beperkt tot 65 dagen. Het aantal seizoenarbeid in de landbouw wordt op 50 dagen gebracht vanaf 1 januari 2023.
- De overheid gaat ermee akkoord om de reiskosten van seizoenwerknemers (250 euro) en de kosten van verblijf (150 euro per maand) in mindering te brengen van het percentage van de bevrijdende bedrijfsvoorheffing van 18,725%.

De sociale partners zullen zich gezamenlijk inzetten om deze drie voorwaarden te realiseren en om de overheid hiervan te overtuigen. Het moet de bedoeling zijn om de verbetering van het statuut van de seizoenwerknemers te kunnen afronden tegen 30 juni 2022. De optrekking van het loon van de seizoenarbeiders tot het niveau van de eerste categorie van reguliere werknemers heeft uitwerking vanaf 1 juli 2022.

Deze vier individuele onderdelen (optrekken van de lonen + de compensatie van de meerkost + verhoging van het aantal dagen seizoenarbeid + de aanpassing van de bevrijdende voorheffing) vormen een één en ondeelbaar geheel, en kunnen op generlei wijze aanleiding geven tot het uitvoeren van één of meerdere individuele onderdelen.

c) Evaluatie van de seizoenregeling Tuinbouw

Vanaf 2022 gebeurt er in de schoot van Paritair Comité voor het Tuinbouwbedrijf elk jaar voor 30 juni een evaluatie van de ontwikkeling van de seizoenregeling en het effect hiervan op de inzet van vaste arbeid in de verschillende deelsectoren van de tuinbouw.

d) Feestdagenwetgeving seizoenarbeid landbouw - Tuinbouw

Er wordt een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten waarin voorzien wordt dat seizoenwerknemers die arbeid verrichten op een wettelijke feestdag, nadien aanspraak kunnen maken op een feestdagvergoeding die een compensatie vormt voor het feit dat aan seizoenpersoneel geen vrije dag kan gegeven worden na afloop de feestdag waarop gewerkt is. De bestaande regeling (cfr. website sociaal fonds) wordt in een sectorale cao van onbepaalde duur omgezet.

e) Cashbetaling Tuinbouw

Rekening houdende met praktisch - technische problemen in verband met de loonbetaling (er zijn heel wat seizoenwerknemers die, als zij naar België komen, geen eurrekening geopend hebben in hun land van herkomst; het is niet evident om in België een bankrekeningnummer te openen voor seizoenpersoneel;) komen de sociale partners overeen om de mogelijkheid om het loon in cash uit te betalen, een allerlaatste keer te verlengen tot en met 30 juni 2022.

Deze afspraak wordt voor 31 december 2021 gemeld aan de Fod Waso zodat dit op de website van de Fod Waso kan aangepast worden.

Er zal door de sociale partners samen met andere instanties (Febelfin, Bank van Post,...) gezocht worden naar een technisch valabel alternatief voor seizoenwerknemers die geen bankrekeningnummer hebben en dit tegen 30 juni 2022.

f) Werkgeverspremie in juni Landbouw en Tuinbouw

De premie van 10 euro (ondertussen geïndexeerd) die een werkgever op 1 juli moet uitbetalen aan seizoenwerknemers die tenminste 50 dagen seizoenarbeid verricht hebben, wordt toegevoegd aan de eindejaarspremie van 190 euro die het Waarborg en Sociaal Fonds voor het Tuinbouwbedrijf uitbetaalt aan seizoenwerknemers die in het jaar voordien tenminste 50 dagen seizoenarbeid gepresteerd hebben.

Voor de landbouw wordt de werkgeverspremie van 5 euro (ondertussen geïndexeerd) ook toegevoegd aan de eindejaarspremie die het sociaal fonds Landbouw uitbetaalt.

g) Covid maatregel 2022 seizoenarbeid Landbouw en Tuinbouw

Rekening houdende met de bedreigende cijfers voor wat betreft het aantal covid-19 besmettingen alsook het aantal ziekenhuisopnames; en rekening houdende met de wenselijkheid om het aantal personeelsbewegingen in de ondernemingen te beperken, komen de sociale partners overeen om het aantal dagen seizoenarbeid voor alle productiesectoren van de tuinbouwsector op 100 dagen te brengen voor het jaar 2022.

Voor de landbouw wordt zoals in 2021 het aantal dagen seizoenarbeid op 60 dagen gebracht.

De sociale partners zullen de overheid hiervan op de hoogte brengen en aandringen dat de overheid dit akkoord overneemt in de geldende reglementering.

3. Aanvullende bestaanszekerheid – sociale fondsen Landbouw, Tuinbouw, Tuinaanleg

De sociale partners komen overeen om de aanvullende vergoedingen die voorzien zijn bij de verschillende vormen van tijdelijke werkloosheid en bij langdurige arbeidsongeschiktheid te harmoniseren en deze regelingen te vereenvoudigen.

Daarnaast zullen deze aanvullende vergoedingen in de toekomst rechtstreeks door het bevoegde Sociaal Fonds aan de werknemer uitbetaald worden. De sociale Fondsen zullen de nodige data uit de ASR databank halen dan wel uit de Dmfa gegevens. Deze regeling zal de bestaande regelingen,

waarbij de werkgever eerst de vergoeding zelf uitbetaalt en dan nadien een terugbetaling kan aanvragen bij het Sociaal Fonds, op termijn vervangen.

Er zal tegen 30 juni 2022 een collectieve arbeidsovereenkomst worden gesloten waarbij een werkgeversbijdrage wordt voorzien teneinde de Sociale Fondsen de nodige middelen te verschaffen om deze rechtstreekse betaling aan de werknemers te kunnen doen.

4. Werkgelegenheidsplan oudere werknemers Landbouw, Tuinbouw, Tuinaanleg

Het werkgelegenheidsplan oudere werknemers wordt verlengd onder de bestaande voorwaarden en dit voor een onbepaalde duur. Wanneer evenwel de budgettaire middelen die in de sociale fondsen beschikbaar zijn voor de post "eindeloopbaan" niet meer zouden volstaan om de dagen die de oudere werknemers opnemen, terug te betalen, dient er onder de sociale partners overleg gepleegd worden om afspraken te maken voor de toekomst.

5. Verwittigingstermijn deeltijdse arbeid tuinbouw.

De afgelopen regeling waarbij de aankondigingstermijn van een nieuw uurrooster voor deeltijdse werknemers wordt ingekort van vijf werkdagen naar 48u, wordt verlengd voor onbepaalde duur en dit met ingang van 1 januari 2022.

6. Champignonteelt

Er wordt afgesproken om begin 2022 een collectieve arbeidsovereenkomst te sluiten in toepassing waarvan een bijzondere tewerkstellingspremie kan toegekend worden aan de werkgevers die vaste werknemers te werk stellen. De in het sociaal fonds tuinbouw gereserveerde middelen (afkomstig van de RSZ) zullen hiervoor worden aangewend.

Er wordt afgesproken om de procedure voor wat betreft de aanvraag om in aanmerking te komen voor het Toekomstplan voor de champignonteelt te wijzigen zodat de bedrijven die een aanvraag gedaan hebben, reeds een antwoord zouden kunnen krijgen in het vroege voorjaar.

Er wordt afgesproken om een bijeenkomst te plannen met de werkgroep champignonteelt in het voorjaar 2022.

7. Melkveehouderij

Er wordt een werkgroep gepland in het vroege voorjaar 2022 met de bedoeling om voor de behoefte aan arbeidskrachten om pieken op te vangen in de melkveehouderij, een oplossing uit te werken.

8. Tuinaanleg

Er worden de volgende specifieke punten voor de tuinaanleg afgesproken:

- Er komt een bijeenkomst van de werkgroep mobiliteit in het vroege voorjaar met de bedoeling een eenvoudige en duidelijke regeling uit te werken inzake de

mobiliteitsvergoeding. Het moet hierbij de bedoeling zijn de bestaande regeling als uitgangspunt te nemen.

- De cao waarbij 36 uren van de meeruren inzake de wet werkbaar en wendbaar werk niet worden aangerekend op de interne meerurengrens van 143 uren, wordt verlengd tot 30 juni 2023.

9. Verlengingen

De sociale partners spreken af om bestaande regelingen inzake tijdskrediet en landingsbanen, alsook de bestaande regelingen inzake SWT te verlengen en dit overeenkomstig het akkoord dat de G10 in de maand juni 2021 bereikt heeft.

In de Nationale Arbeidsraad zijn ondertussen de respectieve Cao's gesloten.

De sociale partners verbinden zich er toe alle onderdelen die in dit protocolakkoord zijn opgenomen, correct en loyaal uit te voeren en omtrent al deze punten de sociale vrede te bewaren.

Aldus opgesteld op donderdag 16 december 2021.

Protocole d'accord des secteurs verts 2021 - 2022 du 16 décembre 2021

Les partenaires sociaux ont conclu un protocole d'accord qui s'applique dans les secteurs de production de l'Horticulture, dans l'Aménagement de jardins et dans l'Agriculture.

Il est indiqué dans chaque titre à quels secteurs la section de l'accord s'applique.

1. Pouvoir d'achat travailleurs fixes dans la production horticole, l'aménagement de jardins et l'Agriculture

° Les salaires minimums et les salaires effectivement payés sont augmentés de 0,4% au 1er janvier 2022 et ce en plus de l'indexation.

° En compensation de la marge salariale de 0,4% sur l'année 2021, un chèque consommation pour une valeur de 150 € net est octroyé par travailleur régulier dans les secteurs de production de l'horticulture et dans l'agriculture. Pour l'aménagement de jardins, un chèque consommation de 175€ net est prévu. Les modalités d'octroi (période de référence et mode de calcul) ainsi que la procédure de commande et d'achat sont identiques à celles pour l'octroi des écochèques.

° La cotisation patronale pour le deuxième pilier de pension sera augmentée de 0,10% au 1er juillet 2022 et de 0,10% au 1er janvier 2023. Au 1^{er} juillet 2022, la cotisation devient ainsi : 2% pour la constitution de la pension (95%) et 0,10 pour le volet de solidarité (5%). La cotisation ONSS (8,86%) est calculée sur la cotisation pour la constitution de la pension (2%), soit 0,18%. Le total s'établit donc à 2,28%. Une adaptation analogue sera mise en œuvre au 1^{er} janvier 2023.

2. Travailleurs saisonniers

Il est indiqué dans chaque titre s'il s'applique aux travailleurs saisonniers de l'agriculture, de l'horticulture ou des deux secteurs.

a) Application de la marge salariale dans l'Agriculture et l'Horticulture

° Les salaires minimums et les salaires effectivement payés sont augmentés de 0,4% au 1er janvier 2022 et ce en plus de l'indexation.

b) amélioration du statut des travailleurs saisonniers dans l'Agriculture et l'Horticulture

Les partenaires sociaux sont d'accord d'augmenter le salaire minimum pour le travail saisonnier pour tous les secteurs de production de l'horticulture au niveau du salaire minimum de la première catégorie du travail régulier.

Cette amélioration du statut du travail saisonnier est liée aux trois conditions suivantes, qui doivent être remplies avant que l'augmentation du salaire minimum comme mentionné dans le paragraphe ci-dessus ne s'applique :

- Il y aura une compensation pour les employeurs de la part du gouvernement pour le coût supplémentaire qui dépasse la marge salariale. La technique de cette compensation fera l'objet de discussions avec le gouvernement au début 2022.
- Le gouvernement est d'accord de simplifier et d'harmoniser la réglementation du travail saisonnier pour les différents secteurs de production de l'Horticulture. Cela signifie concrètement que le nombre de jours maximum de travail saisonnier autorisé par travailleur est fixé à 100 jours à partir du 1er janvier 2023. À partir de cette date les demandes individuelles pour la culture de chicons et pour le secteur des fruits cessent également. Pour la culture de champignons, le plan d'avenir est maintenu et, pour pouvoir appliquer la réglementation de travail saisonnier pendant toute l'année en lieu et place des 156 jours calendriers par an, les employeurs doivent toujours introduire une demande individuelle. L'augmentation du quota de jours de travail saisonnier à 100 jours ne s'applique pas aux travailleurs intérimaires mais le quota reste limité à 65 jours. Le nombre de jours pour le travail saisonnier dans l'agriculture est porté à 50 jours à partir du 1^{er} janvier 2023.
- Le gouvernement est d'accord de déduire les frais de déplacement des travailleurs saisonniers non-résidents belges (250 €) et leurs frais de séjour (150 € par mois) du pourcentage de précompte professionnel libératoire de 18,725%.

Les partenaires sociaux travailleront ensemble pour réaliser ces trois conditions et pour convaincre le gouvernement à ce propos. L'objectif est de finaliser l'amélioration du statut des travailleurs saisonniers pour le 30 juin 2022. L'augmentation du salaire des travailleurs saisonniers jusqu'au niveau de la première catégorie des travailleurs réguliers s'appliquera à partir du 1er juillet 2022.

Ces quatre éléments individuels (augmentation des salaires + compensation du coût supplémentaire + augmentation du nombre de jours de travail saisonnier + adaptation du précompte libératoire) constituent un ensemble unique et indivisible et ne peuvent en aucune façon donner lieu à la réalisation individuellement d'un ou plusieurs éléments.

c) Évaluation de la réglementation du travail saisonnier dans l'Horticulture

À partir de 2022, une évaluation du développement de la réglementation du travail saisonnier et de son effet sur le travail régulier dans les différents sous-secteurs de l'horticulture sera effectuée chaque année avant le 30 juin au sein de la Commission Paritaire de l'Horticulture.

d) Législation en matière des jours fériés pour l'Agriculture et l'Horticulture

Une convention collective de travail est conclue, stipulant que les travailleurs saisonniers peuvent prétendre à une indemnité de jour férié lorsqu'ils travaillent un jour férié légal et ce pour compenser qu'il n'est pas possible de d'attribuer un jour libre au personnel saisonnier après le jour férié presté. La réglementation existante (cf. site internet du fonds social) est transformée en une CCT sectorielle à durée indéterminée.

e) Paiement en espèces dans l'Horticulture

Tenant compte des problèmes pratico-techniques sur le paiement des salaires (de nombreux travailleurs saisonniers n'ont pas ouvert un compte euro dans leur pays d'origine avant de venir en Belgique ; il n'est pas évident pour le personnel saisonnier d'ouvrir un compte bancaire en Belgique; ...), les partenaires sociaux conviennent de prolonger la possibilité de payer le salaire en espèces une ultime fois jusqu'au 30 juin 2022.

Cet accord sera communiqué au SPF Emploi avant le 31 décembre 2021 afin d'adapter cette information sur le site internet du SPF Emploi.

Les partenaires sociaux chercheront ensemble avec d'autres instances (Febelfin, la Banque de la Poste, ...) une alternative technique valable pour les travailleurs saisonniers qui ne disposent pas d'un numéro de compte bancaire et cela avant le 30 juin 2022.

f) Prime employeur en juin pour l'Agriculture et l'Horticulture

La prime de 10 € (entre-temps indexée) qu'un employeur doit payer au 1er juillet aux travailleurs saisonniers ayant presté au moins 50 jours de travail saisonnier est ajoutée à la prime de fin d'année de 190 € payée par le Fonds social et de garantie de l'Horticulture aux travailleurs saisonniers qui ont presté au moins 50 jours de travail saisonnier dans le courant de l'année précédente.

Pour l'agriculture, la prime de l'employeur de 5 € (entre-temps indexée) est également ajoutée à la prime de fin d'année qui est payée par le Fonds social de l'Agriculture.

g) Mesures covid année 2022 travail saisonnier dans l'Agriculture et l'Horticulture

Tenant compte des chiffres menaçant en ce qui concerne le nombre de contaminations de covid-19 ainsi que le nombre d'admissions à l'hôpital; et tenant compte de l'intérêt à limiter le nombre de mouvements du personnel au sein des entreprises, les partenaires sociaux conviennent de fixer le nombre de jours de travail saisonnier pour tous les secteurs de l'Horticulture à 100 jours pour l'année 2022.

Pour l'agriculture, comme en 2021, le nombre de jours de travail saisonnier est fixé à 60 jours .

Les partenaires sociaux en informeront le gouvernement et insisteront pour que celui-ci reprenne cet accord dans la réglementation en vigueur.

3. Sécurité d'existence complémentaire - fonds sociaux de l'Agriculture, l'Horticulture et l'Aménagement de jardins

Les partenaires sociaux conviennent d'harmoniser les allocations complémentaires prévues dans le cadre des différentes formes de chômage temporaire et d'incapacité de travail de longue durée ainsi que de simplifier ces réglementations.

En outre, à l'avenir, ces allocations complémentaires seront payées directement au travailleur par le Fonds social compétent. Les Fonds sociaux obtiendront les données nécessaires via la banque de donnée DRS ou via les données DmfA. À terme, cette réglementation remplacera les réglementations

existantes dans lesquelles l'employeur paye d'abord lui-même l'allocation avant de réclamer le remboursement auprès du Fonds social.

Une convention collective de travail sera conclue avant le 30 juin 2022 fixant une cotisation patronale afin de fournir les moyens nécessaires aux fonds sociaux compétents pour pouvoir effectuer le paiement direct aux travailleurs.

4. Plan pour l'emploi des travailleurs âgés dans l'Agriculture, l'Horticulture et l'Aménagement de jardins

Le plan pour l'emploi des travailleurs âgés est prolongé selon les conditions existantes et ce pour une durée indéterminée. Si les moyens budgétaires disponibles dans les fonds sociaux pour la rubrique "fin de carrière" ne devaient plus être suffisants pour rembourser les jours pris par les travailleurs âgés, une concertation entre les partenaires sociaux sera menée afin de conclure des accords pour l'avenir.

5 Délai d'information travail à temps partiel pour l'Horticulture

La réglementation qui réduit le délai d'information d'un nouvel horaire pour les travailleurs à temps partiel de cinq jours ouvrables à 48 heures est prolongée pour une durée indéterminée à partir du 1er janvier 2022.

6. Culture des champignons

Il est convenu qu'une convention collective de travail sera conclue au début de 2022, disposant une prime de remise au travail spéciale accordée aux employeurs qui emploient des travailleurs réguliers. Les ressources (venant de l'ONSS) réservées dans le fonds social pour l'horticulture seront utilisées à cette fin.

Il est convenu de modifier la procédure relative à la demande d'éligibilité pour le Plan d'avenir de la culture des champignons afin que les entreprises qui ont fait la demande puissent déjà recevoir une réponse au début du printemps.

Il est convenu de planifier une réunion avec le groupe de travail sur la culture des champignons au début 2022.

7. Exploitation laitière

Un groupe de travail est prévu au début du printemps 2022 dans le but d'élaborer une solution pour les besoins en main-d'œuvre afin de faire face aux pics dans les exploitations laitières.

8. Aménagement de jardins

Les points spécifiques suivants sont convenus pour l'aménagement de jardins:

- Le groupe de travail sur la mobilité se réunira au début du printemps afin d'élaborer un régime simple et clair pour l'indemnité de mobilité. L'objectif ici est de prendre le régime existant comme point de départ.
- La CCT, selon laquelle les 36 heures des heures supplémentaires concernant la loi sur le travail faisable et maniable ne sont pas imputées sur la limite interne des heures supplémentaires de 143 heures, est prolongée jusqu'au 30 juin 2023.

9. Prolongations

Les partenaires sociaux conviennent de prolonger les régimes existants de crédit-temps et d'emplois de fin de carrière, ainsi que les régimes existants du RCC, conformément à l'accord du G10 conclu en juin 2021.

Entre-temps, les CCT respectives ont été conclues au sein du Conseil national du travail.

Les partenaires sociaux s'engagent à mettre en œuvre correctement et loyalement toutes les dispositions reprises dans le présent protocole d'accord et à maintenir la paix sociale sur tous ces points.

Établi le jeudi 16 décembre 2022