

2017

CSC
Alimentation
et Services



MINI GUIDE

VOS CONDITIONS DE TRAVAIL
ET DE SALAIRE EN UN
COUP D'OEIL

CP 144

**TRAVAILLER DANS LE SECTEUR
DE L'AGRICULTURE**

Dans ce guide, vous trouverez un aperçu des conditions de travail et de salaire qui s'appliquent aux ouvrières et ouvriers occupés dans le secteur agricole. Si vous souhaitez avoir plus d'informations, contactez-nous ou votre délégué syndical.

Vos conditions de travail et de salaire sectorielles



Qui sommes-nous ?

La CSC Alimentation et Services est une des centrales professionnelles de la Confédération des Syndicats Chrétiens (CSC), le premier syndicat de Belgique.

Nous offrons à nos affiliés un large éventail de services : informations concernant le salaire, aide en cas de conflit au travail et de licenciement, mais aussi assistance juridique gratuite. Nous défendons également vos intérêts en tant que travailleur lors des négociations collectives (CCT).

Affiliez-vous !

Vous pouvez vous affilier via un centre de services CSC, via votre délégué CSC dans votre entreprise ou via le site internet www.csc-en-ligne.be. Vous pouvez nous contacter via nos secrétariats locaux (cf. adresses au dos).

1. Le secteur de l'agriculture

Le champ de compétence de la commission paritaire de l'agriculture comprend les activités suivantes :

- Les entreprises agricoles proprement dites ;
- Les cultures herbagères et vergers pâturés, la culture et le séchage du tabac ; la culture et le séchage du houblon ; la culture des plantes médicinales ; la culture des betteraves sucrières ; la culture de la chicorée à café ; la culture des semences agricoles et des plants de pommes de terre ; la culture d'osier ;
- L'élevage ; l'aviculture, l'apiculture, la pisciculture, la mytiliculture, l'ostréiculture, l'insémination artificielle, y compris les activités exercées entièrement ou partiellement pour le compte de tiers ;
- L'entretien et les soins des chevaux, la location de boxes pour chevaux, d'écuries et l'entretien de ceux-ci, le fait de donner des instructions concernant l'équitation, à l'exception des travailleurs occupés à des activités relevant de la compétence de la commission paritaire de l'industrie hôtelière ;
- Les services de remplacement à l'exploitation agricole agréées par l'autorité compétence.

2. Classification et salaires minimums

2.1 Classification des fonctions

2.1.1 Surqualifiés

Les travailleurs qui sont capables d'exécuter toutes les tâches d'un ouvrier qualifié et qui sont également chargés de prendre des décisions de conduite se rapportant à l'ensemble de l'entreprise et qui sont responsables de l'exécution tels que:

- la fixation de la date et de la méthode pour travailler la terre;
- la fumure de la terre;
- l'ensemencement et la plantation;
- la récolte;
- les activités phytosanitaires;
- les soins et l'alimentation du cheptel;
- l'élevage;
- le plan de culture.

Ces travailleurs ont soit une formation de niveau A2, complétée par un cours de chef d'entreprise dans l'enseignement postsecondaire ou par une expérience de chef d'exploitation, soit une expérience suffisamment longue de chef d'entreprise.

2.1.2 Qualifiés

Les travailleurs capables d'exécuter de manière indépendante et complète l'ensemble des activités agricoles qui leur sont confiées et qui se rapportent à toutes les activités de l'entreprise ou à une branche de l'entreprise. Ces travailleurs sont capables de se servir de toutes les machines et outils dont ils ont besoin pour exécuter ces activités, de les régler et de les entretenir. Cette qualification peut être atteinte, soit par un cours du jour ou postsecondaire, soit par une expérience professionnelle, soit par les deux réunis.

2.1.3 Spécialisés

Les travailleurs avec une expérience d'au moins trois ans dans l'activité ou dans l'entreprise et qui peuvent effectuer au moins la moitié des tâches d'un qualifié.

2.1.4 Non-qualifiés

Les autres travailleurs permanents.

2.2 Salaires

2.2.1 Index

Les partenaires sociaux ont convenu d'adapter chaque année en janvier les salaires à l'évolution de l'index. En tant qu'affilié de la CSC Alimentation et Services, vous recevez un flash info avec les nouveaux salaires minimums.

2.2.2 Salaires horaires minimums

Ci-dessous, vous trouverez les salaires horaires minimums pour une durée hebdomadaire de travail de 38 heures dans l'agriculture qui sont d'application depuis le 1^{er} janvier 2017 :

	Base	5 ans	10 ans	15 ans	20 ans
surqualifiés	A convenir				
qualifiés	10,24	10,29	10,34	10,39	10,44
spécialisés	9,80	9,85	9,90	9,95	10,00
non-qualifiés	9,28	9,33	9,37	9,42	9,47
PERSONNEL SAISONNIER	8,84				

3. Durée de travail

La durée hebdomadaire de travail s'élève en moyenne à 38 heures. Cette moyenne doit être calculée sur base annuelle.

Il est possible qu'au niveau de l'entreprise, la durée hebdomadaire de travail moyenne normale soit portée à 39 ou 40 heures. Dans ce cas, vous avez droit à des jours de compensation non payés.

Il est possible d'instaurer un régime de travail plus flexible, de sorte que vous prestiez plus de 8 heures par jour et 40 heures par semaine. A cet effet, une CCT doit être conclue au niveau de l'entreprise et elle doit être approuvée par la commission paritaire de l'agriculture.

Vous avez un contrat à temps partiel ? Votre employeur peut vous faire prestez 3 heures en plus par semaine sans vous devoir un supplément.

4. Primes annuelles

3.1 Prime de fin d'année

Les ouvriers occupés dans l'agriculture ont droit chaque année à une prime de fin d'année, communément appelée 'pécule de vacances complémentaire'.

Cette prime de fin d'année est payée dans le courant du mois de décembre, mais se rapporte à la période de référence du 1^{er} juillet de l'année précédente au 30 juin de l'année de paiement. Cela signifie que celui qui aura travaillé durant toute la période du 1^{er} juillet 2015 au 30 juin 2016 aura droit en décembre 2016 à la prime de fin d'année complète.

Montant

La prime de fin d'année est exprimée en un pourcentage du salaire brut pour les jours prestés et assimilés que vous avez gagné au cours de la période du 1^{er} juillet de l'année précédente au 30 juin de l'année de paiement. Dans le secteur de l'agriculture, ce pourcentage s'élève à **6 %**.

3.2 Prime de "pouvoir d'achat" à partir du 01/01/2016

Dans le cadre d'un emploi à temps plein, l'employeur vous paie, à partir de l'année civile 2016, chaque année au 1^{er} juillet une prime forfaitaire de € 55. Cette prime forfaitaire n'est accordée que si vous avez été occupé dans l'agriculture au cours de la période de référence du 1^{er} juillet de l'année civile précédente au 30 juin de l'année civile en cours. Pour plus d'informations, vous pouvez toujours contacter nos bureaux.

Une prime de pouvoir d'achat est également prévue pour les ouvriers saisonniers. La période de référence est différente de celle des travailleurs réguliers et court du 1^{er} janvier au 31 décembre. Au cours de cette période, vous devez prouver au moins 25 jours de travail occasionnel dans l'agriculture. La prime s'élève à € 5 et doit être payée par l'employeur au plus tard au moment du décompte salarial du mois au cours duquel les 25 jours requis sont atteints.

5. Frais de déplacement

Vous avez droit pour les déplacements entre votre domicile et votre lieu de travail au remboursement par l'employeur des frais de déplacement, quel que soit le moyen de transport utilisé (vélo, auto, tram, train, bus, etc.). Ce remboursement se fait sur la base suivante :

- Les travailleurs qui utilisent les transports publics ont droit au remboursement intégral à **100 %** de leurs frais d'achat d'une carte train et/ou d'un autre abonnement aux transports publics.
- Les travailleurs qui utilisent le vélo ont droit à une indemnité de € **0,22** par kilomètre.
- Lorsque la distance entre le domicile et le lieu de travail est de minimum 5 km, les travailleurs qui utilisent un autre moyen de transport ont droit par jour à un remboursement basé sur l'abonnement ferroviaire pour la distance domicile-lieu de travail. En tant qu'affilié de la CSC Alimentation et Services, vous recevez chaque année un flash info avec l'intervention patronale obligatoire dans les frais de déplacement.

6. Autres indemnités

6.1 Eco-chèques

Tous les travailleurs, à l'exception des travailleurs saisonniers, ont droit à des éco-chèques. La période de référence pour calculer le montant auquel un travailleur a droit court du 1^{er} juillet au 30 juin de l'année suivante. Le montant maximal est de € 250 pour un travailleur à temps plein qui a travaillé durant toute la période de référence. Un travailleur à temps partiel ou qui n'a pas travaillé toute la période de référence verra le montant de ses éco-chèques calculé au prorata de ses jours prestés.

Si vous comptez moins de 30 jours prestés ou assimilés pendant la période de référence, vous ne recevrez pas d'éco-chèques. Par contre, les éco-chèques seront convertis en un avantage équivalent payé en plus du salaire du mois de décembre.

Les éco-chèques sont valables 2 ans à partir du moment où le travailleur les reçoit. La liste des produits qui peuvent être achetés avec des éco-chèques se trouve sur www.ecocheques.be.

Il est possible que certains travailleurs ne reçoivent pas d'éco-chèque, car leur entreprise a converti les éco-chèques en un autre avantage. Pour savoir lequel, renseignez-vous auprès de votre délégué syndical ou contactez un centre de services de la CSC.

6.2 Vêtements de travail et de protection

Vêtements de travail

En principe, l'employeur doit toujours fournir les vêtements de travail, mais il peut, après une analyse des risques, permettre aux travailleurs d'entretenir les vêtements de travail eux-mêmes.

Les travailleurs qui s'occupent eux-mêmes de l'entretien ont droit à une indemnité hebdomadaire de la part de l'employeur. Cette indemnité est fixée à € **2,94 par semaine** maximum (index 01/01/2017). Ce montant est indexé annuellement.

Vêtements de protection

En plus des vêtements de travail normaux, il y a une série de métiers et d'activités qui nécessitent des vêtements de protection. Vous trouverez la description de ces

vêtements de protection dans le *“code pour le bien-être au travail”* et le *Règlement général sur la protection au travail (RGPT)*.

L'entretien des vêtements de protection est et reste une obligation de l'employeur.

7. Crédit-temps

Un crédit-temps vous permet de travailler moins temporairement ou de réduire vos prestations à la fin de votre carrière. Parfois, c'est un droit ; parfois, c'est une faveur. Dans certains cas, vous pouvez bénéficier d'une allocation de l'Onem.

Dans le secteur de l'agriculture, plusieurs conventions collectives de travail ont été conclues pour permettre le droit au crédit-temps ainsi qu'à une allocation. Ces conventions collectives de travail sont encore valables jusqu'au 31/12/2016 inclus.

Pour plus d'informations concernant les conditions et l'indemnité complémentaire, vous pouvez toujours contacter les bureaux de la CSC Alimentation et Services.

8. RCC ou prépension

Dans le secteur de l'agriculture, il n'existe que 3 possibilités pour bénéficier d'un RCC.

1. **A l'âge de 60 ans.** Bien que le gouvernement fédéral ait porté l'âge à 62 ans à partir du 1^{er} janvier 2015, vous pouvez toujours bénéficier, jusqu'au 31/12/2017, d'un RCC à 60 ans et ce, grâce à une convention collective de travail.
2. **A l'âge de 58 ans.** Avant le 01/01/2015, la limite d'âge était fixée à 56 ans. A partir du 01/01/2017, il est possible que l'âge soit porté à 60 ans.
3. **Travailleurs handicapés ou ayant des problèmes physiques graves.**

Cependant, il y a encore des conditions supplémentaires en matière de carrière requise, de date de sortie de service, etc. Outre l'allocation de l'Onem, vous avez aussi droit à une indemnité complémentaire.

Dans le secteur de l'agriculture, plusieurs conventions collectives de travail ont été conclues. En ce qui concerne la première possibilité, la CCT est valable jusqu'au 31/12/2017 inclus. La deuxième et la troisième possibilité viennent à échéance au 31/12/2016.

Pour plus d'informations concernant les conditions et l'indemnité complémentaire, vous pouvez toujours contacter les bureaux de la CSC Alimentation et Services.

9. Sécurité d'existence

9.1 Indemnité de sécurité d'existence en cas de maladie de longue durée

Un travailleur qui compte 1 an d'ancienneté dans le secteur de l'agriculture peut bénéficier d'une indemnité complémentaire en cas d'incapacité de travail de longue durée d'au moins 4 mois pour cause de maladie ou d'accident de droit commun.

Un travailleur qui est malade pendant plus de 4 mois reçoit une indemnité à partir de la première semaine du 5^e mois.

- Les travailleurs qui ont une ancienneté de **1 à 5 ans** reçoivent **€ 4,96 par jour** (6 jours par semaine) pendant un maximum de **4 semaines**.
- Les travailleurs qui ont une ancienneté de **5 à 10 ans** reçoivent **€ 4,96 par jour** (6 jours par semaine) pendant un maximum de **13 semaines**.
- Les travailleurs qui ont une ancienneté de **20 ans et plus** reçoivent **€ 4,96 par jour** (6 jours par semaine) pendant un maximum de **26 semaines**.

Vu que cette indemnité constitue un complément à l'assurance maladie légale payée par la mutualité/INAMI, 6 jours par semaine sont payés. Le samedi est donc également payé.

9.2 Indemnité de sécurité d'existence en cas de chômage temporaire

9.2.1 Régime général

Chaque travailleur occupé dans l'agriculture a droit à un supplément en plus des allocations de chômage temporaire pour chaque jour où son contrat de travail est suspendu pour des **raisons économiques**, des **intempéries** ou un **cas de force majeure temporaire**. Le montant de ce supplément s'élève à **€ 6,20 par jour de chômage** (6 jours par semaine). Il n'y a pas de conditions en matière d'ancienneté. Le nombre de jours par an est illimité.

L'employeur paie ce supplément à la date habituelle de paiement du salaire.

9.2.2 Indemnité de sécurité d'existence en cas de chômage temporaire pour cause d'accident technique

En cas de chômage temporaire pour cause d'**accident technique**, le travailleur occupé dans l'agriculture a droit à un montant supplémentaire de **€ 3 par jour** (6 jours par semaine) en plus des allocations de chômage. Le nombre de jours est illimité dans le temps, à condition et aussi longtemps que ces jours sont payés par l'Onem.

L'employeur paie ce supplément à la date habituelle de paiement du salaire.

9.3 Prime syndicale

Tous les ouvriers et ouvrières qui ont travaillé dans le secteur au cours de la période de référence du 1^{er} juillet au 30 juin et qui sont affiliés au syndicat ont droit à une prime syndicale. Pour une année complète d'adhésion, il s'agit de **€ 135**.

Si vous avez travaillé moins de 12 mois dans l'agriculture au cours de la période de référence ou si vous n'étiez pas affilié à la CSC pendant 12 mois, vous recevrez **€ 11,25 par mois presté entamé** ou assimilé. Ce calcul vaut aussi pour celui ou celle qui prend sa pension pendant la période de référence.

Pour les **travailleurs saisonniers**, la prime syndicale est de € 25, à condition d'avoir presté au moins 25 jours de travail occasionnel pendant l'année civile.

10. Formation ou congé supplémentaire

Depuis 2014, il existe un accord avec les employeurs permettant de prendre des mesures pour que les travailleurs plus âgés puissent travailler plus longtemps. Soit, les travailleurs plus âgés optent pour une formation supplémentaire. Soit, ils choisissent le système de congé supplémentaire. Dans les deux cas, le salaire est maintenu.

Le nombre de jours dépend de l'âge du travailleur et de l'ancienneté dans le secteur de l'agriculture.

Pour l'instant, ce système s'applique jusqu'au 31/12/2016 inclus.

âgé de 45 ans et 10 ans d'ancienneté dans le secteur de l'agriculture et de l'horticulture	1 jour
âgé de 50 ans et 15 ans d'ancienneté dans le secteur de l'agriculture et de l'horticulture	2 jours
âgé de 55 ans et 15 ans d'ancienneté dans le secteur de l'agriculture et de l'horticulture	3 jours

Tous droits réservés. Aucun extrait de cette publication ne peut être reproduit, introduit dans un fichier de données automatisé ou rendu public de quelque manière que ce soit, sans autorisation expresse de l'éditeur.

Malgré l'attention que nous consacrons à cette édition, aucun droit ne peut être revendiqué sur base de cette brochure. En effet, la réglementation qui est présentée dans cette brochure est complexe et régulièrement modifiée et il est impossible de traiter toutes les situations individuelles. En cas de questions concrètes, nous vous conseillons de contacter nos secrétariats locaux pour demander des informations complémentaires. Vous trouverez les adresses au dos.

Editeur responsable: F. Dirix, rue des Chartreux 70, 1000 Bruxelles

Secrétariats de la CSC Alimentation et Services dans votre région



Plus d'infos et d'adresses sur: www.csc-alimentation-services.be

