**Employés de notre secteur à partir du 1er juillet**

Dans le passé, les commissions paritaires de l'agriculture et de l'horticulture étaient exclusivement responsables des ouvriers. Les employés relevaient généralement de la commission paritaire auxiliaire pour employés (CP 200) ou, si vous avez également un magasin en tant qu'employeur, de la commission paritaire du commerce de détail indépendant (CP 201). En conséquence, les partenaires sociaux n'étaient pas en mesure de conclure des accords pour les employés. Cela a changé le 1er janvier 2023. Un arrêté royal a été publié par lequel les commissions paritaires de l'agriculture et l'horticulture ont été élargis avec les employés qui étaient auparavant relevaient de la CP 200.

Ce changement modifie également un certain nombre de choses pour les employés eux-mêmes, dont un aperçu est donné ci-dessous.

**Quels sont les changements ?**

**Formations**

À partir de ce printemps, les employés peuvent également suivre les formations prévues par Eduplus. Les coûts salariaux seront alors intégralement remboursés à l'employeur, qui pourront être récupérés par **nous, le fonds social**. La gamme de formation d'Eduplus sera également élargie dans les années à venir. De plus, en tant qu'entreprise, vous pouvez également faire une demande individuelle auprès d'Eduplus.

**Flexibilité**

Les employés bénéficieront de la même flexibilité que les ouvriers relevant des commissions paritaires 144 et 145. Cela signifie qu'ils peuvent travailler de manière flexible avec un maximum de 11 heures/jour et 50 heures/semaine. Le règlement sur la durée du travail s’applique également aux employés.

**Indemnité de trajet domicile-travail**

En commission paritaire 200, les employés n'ont droit à une indemnité pour leur propre transport que si le salaire est inférieur à +/- 32 000 euros. Il existe un régime plus large pour les ouvriers, qui est étendu aux employés. Les transports en commun sont indemnisés à 100 %, la voiture, la moto, le scooter,… à 75 %. Une personne qui vient à vélo a droit à une indemnité vélo.

**Vêtements de travail**

Le règlement pour les ouvriers concernant les vêtements de travail s'appliquera également aux employés. Si des vêtements de travail doivent être portés, il est convenu que l'employé est responsable de l'entretien. Le médecin du travail doit s'assurer qu'il n'y a pas de risques majeurs pour le salarié. Le régime des ouvriers s'applique également aux employés.

**Indexation**

A partir du 1er janvier 2024, l'indexation pour les employés se fera de la même manière que pour les ouvriers. Dans le cas des employés, le salaire est désormais indexé une fois par an, tout comme pour les ouvriers. L'indexation pour les employés était basée sur l'indice moyen de santé sociale de novembre et décembre. Pour les ouvriers, cela se fait sur la base de l'indice de santé sociale de novembre. La formule d'indexation s'appliquera à la fois aux employés et aux ouvriers sur la base de l'indice de santé sociale de novembre.

**Éco-chèques**

Au sein de la commission paritaire des employés, la période de référence pour les éco-chèques est du 1er juin à fin mai. L'employeur doit commander lui-même les éco-chèques en juin. Avec le changement de commission paritaire, la période de référence et la commande des éco-chèques se dérouleront de la même manière que pour les ouvriers relevant de la CP 144 et 145 actuellement. Cela signifie que la période de référence deviendra le 1er juillet au 30 juin. **Nous, le fonds social**, faisons le calcul en décembre et commandons via Edenred. L'employeur n'a rien à faire. La facture du coût des éco-chèques sera remise à l'entreprise. Pour une année complète travaillée en tant que salarié à temps plein, le montant est de 250 euros. Si le salarié a été embauché au cours de l’année, le montant de 250 euros sera payé au prorata, 1/12 par mois travaillé. Il existe également un système de prorata pour les salariés à temps partiel.

**Attribution de la prime syndicale**

À partir de cette année, les employés peuvent également bénéficier de la prime syndicale, qui est payée par les syndicats. Le financement se fait via **nous, le fonds social.**

**Cotisation au fonds social**

Pour les employés, l'employeur verse une cotisation limitée de 1,15 % à l’ONSS, qui est destinée au FSG.

**Fin de carrière et crédit-temps**

Tous les systèmes possibles de retraite anticipée sont prolongés pour les ouvriers. La réglementation applicable à l'agriculture et à l'horticulture sera également élargie pour les employés. Ce qui peut être fait en termes de fin de carrière et crédit-temps, est également rendu possible dans la commission paritaire de l’agriculture/horticulture pour les employés.

**Qu'est-ce qui ne change pas ?**

**Salaires et classification des emplois**

Les employés qui relevaient auparavant de la commission paritaire 200 ont maintenant été ajoutés à la commission paritaire de l'agriculture et de l'horticulture. Les barèmes salariaux qui existaient pour ces employés ont été repris avec le passage de la commission paritaire à celle de l'horticulture et de l'agriculture. En plus des salaires, la classification des emplois a également été conservée lorsque la commission paritaire a été modifiée.

**Prime de fin d'année**

En décembre, la prime de fin d'année est versée par l'employeur pour les salariés de la commission paritaire 200. Cette prime est retenue avec le changement de commission paritaire. L'employeur verse un 13e mois complet aux employés en décembre.

**Qu'est-ce qu’il est encore à l’étude ?**

**Outplacement**

Lorsqu'un employé est licencié, l'employeur doit proposer un outplacement. Eduplus peut jouer un rôle à cet égard. L'intervention des fonds sociaux pour l'outplacement sera davantage clarifiée lors de la consultation sociale.

**Congé d’ancienneté**

Les salariés à partir de 45 ans ayant une certaine ancienneté peuvent se voir accorder 1, 2 ou 3 jours pour suivre une formation ou prendre un congé. Pour les ouvriers, ces jours sont payés par le fonds social après la fin de carrière. Pour les employés, nous sommes en train de voir comment organiser ces congés.

**Deuxième pilier des pensions**

L'employeur verse +/- 2 % à l'ONSS pour constituer une pension sectorielle supplémentaire. La façon dont cela se passera pour les employés à l'avenir est toujours à l'étude. D'ici 2030, tous les régimes pour les ouvriers et les employés devraient être identiques.