

Commission paritaire de l'agriculture (CP 144) (à l'exception des employés et de la culture du lin, la culture du chanvre, la transformation primaire du lin et/ou du chanvre)

Conformément au droit européen, cette fiche ne contient que des dispositions issues de conventions collectives de travail (CCT) déclarées d'application générale au sens de la directive 96/71/CE, cad. en droit du travail belge, des dispositions conventionnelles rendues obligatoires par arrêté royal, dont le non-respect est sanctionné pénalement.

Pour cette raison, cette fiche est régulièrement mise à jour. Il est recommandé aux travailleurs détachés et à leurs employeurs de consulter régulièrement les fiches pendant la durée du détachement. La date de la dernière mise à jour est indiquée en haut à droite.

Cette fiche a été réalisée sur base de CCT sectorielles. C'est dès lors la commission paritaire elle-même qui, en définitive, peut se prononcer sur l'interprétation correcte de ses CCT.

*Les CCT mentionnées ci-après peuvent être consultées sur le site du SPF ETCS :
<https://www.emploi.belgique.be/fr/themes/commissions-paritaires-et-conventions-collectives-de-travail-cct/conventions-collectives-3>*

Table de matières

1	Champ de compétence	2
2	Rémunération	3
2.1	Barème salarial (brut).....	3
2.1.1	Majeurs	3
2.1.2	Supplément d'ancienneté (à l'exception du personnel saisonnier et occasionnel) ... 3	
2.1.3	Classification des fonctions	3
2.2	Primes/indemnités.....	5
	Prime de fin d'année.....	5
	Prime forfaitaire.....	7
	Prime de fidélité.....	8
	Indemnité complémentaire pour un jour férié.....	9
3	Remboursement des dépenses de Voyage, de Logement et de Nourriture	10
	Frais de transport.....	10
4	Durée du travail	11

1 Champ de compétence

La présente fiche est valable pour les entreprises qui, pour les activités exercées en Belgique, ressortissent à la Commission paritaire de l'agriculture (à l'exception de la culture du lin, la culture du chanvre, la transformation primaire du lin et/ou du chanvre)

Institution et modifications

- (0) A.R. 09.02.1971 M.B. 19.03.1971
- (1) A.R. 21.03.2000 M.B. 17.05.2000
- (2) A.R. 15.07.2004 M.B. 04.08.2004
- (3) A.R. 03.09.2015 M.B. 22.09.2015
- (4) A.R. 23.06.2019 M.B. 09.07.2019
- (5) A.R. 22.11.2022 M.B. 15.12.2022

Article 1er, § 1er, alinéa 14

Compétente pour les travailleurs dont l'occupation est de caractère principalement manuel et leurs employeurs, (jusqu'au 31 décembre 2022)

Compétente pour les travailleurs en général et leurs employeurs, (à partir de 1 janvier 2023)

et ce pour:

1. les entreprises agricoles proprement dites;
2. 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 de betteraves sucrières, la culture de chicorée à café, la culture de semences agricoles et de plants de pommes de terre, la culture d'osier ;
3. l'élevage, l'aviiculture, l'apiculture, la pisciculture, la mytiliculture, l'ostréiculture, l'insémination artificielle, en ce compris les activités exercées totalement ou partiellement pour compte de tiers ;
4. l'entretien et les soins de chevaux, la location de box pour chevaux, d'écuries et l'entretien de ceux-ci, 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 ;
5. les services de remplacement à l'exploitation agricole agréés par l'autorité compétente ;
6. la culture du lin, la culture du chanvre, la transformation primaire du lin et/ou du chanvre. Par transformation primaire, on entend la séparation des différentes parties de la plante.

La Commission paritaire de l'agriculture n'est pas compétente pour les employés qui relèvent d'une commission paritaire spécifiquement compétente ou de la Commission paritaire auxiliaire pour le secteur non-marchand. (à partir de 1^{er} janvier 2023)

2 Rémunération

2.1 Barème salarial (brut)

01/01/2024 : Indexation de 1,83%

CCT du 26 juin 2023 (180.391)
(A.R. 17/03/2024 – 28/03/2024, en application à partir du 07/04/2024)
Cette CCT entre en vigueur le 1^{er} juillet 2023 pour une durée indéterminée

CCT du 24 mai 2023 (180.762) (A.R. 28/09/2023– M.B. 06/10/2023)
Cette CCT entre en vigueur le 2 janvier 2023 pour une durée indéterminée

CCT du 31 janvier 2022 (173.478) (A.R. 03/02/2023 – M.B. 30/03/2023)
Cette CCT entre en vigueur le 1er janvier 2022 pour une durée indéterminée

2.1.1 Majeurs

Catégorie	
Non-qualifiés	11,74 EUR
Spécialisés	12,38 EUR
Qualifiés	12,95 EUR
Surqualifiés	12,95 EUR
Personnel saisonnier et occasionnel	11,74 EUR

2.1.2 Supplément d'ancienneté (à l'exception du personnel saisonnier et occasionnel)

Ancienneté à partir de 5 ans	+ 0,5 %	
Ancienneté à partir de 10 ans	+1 %	
Ancienneté à partir de 15 ans	+1,5 %	
Ancienneté à partir de 20 ans	+ 2 %	
Ancienneté à partir de 25 ans	+2,5 %	
Ancienneté à partir de 30 ans	+ 3 %	
Ancienneté à partir de 35 ans	+ 3,5 %	
Ancienneté à partir de 40 ans	+4%	

2.1.3 Classification des fonctions

CCT du 31 janvier 2022 (173.478)
(A.R. 03/02/2023 – M.B. 30/03/2023)
Fixation des conditions de salaire et de travail

CHAPITRE 1er. Champ d'application

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs qu'ils occupent, qui ressortissent à la Commission paritaire de l'agriculture, à l'exception :

- des travailleurs qui sont occupés dans le secteur et qui sont visés à l'article 8bis de l'arrêté royal du 28 novembre 1969, Moniteur belge du 5 décembre 1969, concernant la sécurité sociale des travailleurs ;
 - des employeurs qui ont pour activité principale la culture du lin, la culture du chanvre, la transformation primaire du lin et/ou du chanvre, et des travailleurs qu'ils occupent.
- Par "transformation primaire", on entend : la séparation des différentes parties de la plante.

CHAPITRE II. Classification professionnelle

Art. 2. Les travailleurs sont classés en 4 catégories :

1. Surqualifiés

Les travailleurs qui, d'une part, sont capables d'exécuter toutes les tâches d'un ouvrier qualifié et qui, d'autre part, sont 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 de 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 du 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. 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, 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 cours du jour ou postsecondaire, soit par expérience professionnelle, soit par les deux réunis.

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.

4. Non-qualifiés

Les autres travailleurs permanents.

CHAPITRE V. Validité

Art. 8. La présente CCT produit ses effets le 1er janvier 2022 et est conclue pour une durée indéterminée.

2.2 Primes/indemnités

Prime de fin d'année

CCT du 4 juillet 2019 (153.333), modifiée par la CCT du 13 octobre 2020 (161.894)

(A.R. 11/11/2019 – M.B 05/12/2019)

(A.R. 21/03/2021 – M.B 04/05/2021)

Prime de fin d'année

CHAPITRE Ier. *Champ d'application*

Article 1er. § 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs ressortissant à la Commission paritaire de l'agriculture, ainsi qu'aux travailleurs qu'ils occupent, à l'exception :

- des travailleurs occupés dans le secteur et qui sont visés à l'article 8bis de l'arrêté royal du 28 novembre 1969, Moniteur belge 5 décembre 1969, concernant la sécurité sociale ;
 - des employeurs qui ont pour activité principale la culture du lin, la culture du chanvre, la transformation primaire du lin et/ou du chanvre, et des travailleurs qu'ils occupent.
- Par "transformation primaire", on entend : la séparation des différentes parties de la plante.

CHAPITRE II. *Modalités d'attribution*

Art. 2. Une prime de fin d'année est octroyée aux travailleurs visés à l'article 1er, à charge du "Fonds social et de garantie pour l'agriculture", pour autant qu'ils aient fourni des prestations dans le secteur durant l'année de référence.

Art. 3. La prime de fin d'année s'élève à 6 p.c. et est calculée sur le salaire brut que le travailleur a perçu durant l'année de référence.

Le salaire annuel brut sur lequel est calculée la prime de fin d'année est majoré d'un salaire journalier fictif pour un certain nombre de jours assimilés, tel qu'il figure dans les instructions du "Fonds social et de garantie de l'agriculture". A ces jours assimilés s'ajoutent les jours de chômage temporaire pour cause de force majeure-corona.

Art. 4. Par "année de référence", on entend : la période qui court du 1er juillet de l'année précédente au 30 juin inclus de l'année au cours de laquelle la prime est versée.

Art. 5. La prime de fin d'année est versée aux ayants droit en décembre suivant l'année de référence sur laquelle la prime est calculée.

Art. 6. Une prime de fin d'année est également versée aux personnes suivantes, suivant les modalités prévues à l'article 3 :

- les travailleurs qui sont entrés en RCC dans le courant de l'année de référence ou qui ont pris leur pension pendant l'année de référence ;
- les ayants cause des travailleurs qui sont décédés au cours de l'année de référence ;
- les travailleurs au contrat de travail desquels il a été mis fin par l'employeur durant l'année de référence par un délai de préavis ou par une rupture du contrat de travail et paiement d'une indemnité de rupture ou dont le contrat de travail a pris fin de commun accord ;
- les travailleurs liés par un contrat de travail à durée déterminée ou pour un travail défini qui prend fin au cours de la période de référence.

Art. 7. N'ont pas droit à la prime de fin d'année les travailleurs qui, durant la période de référence :

- démissionnent ;
- sont licenciés pour faute grave.

Art. 8. Le conseil d'administration du "Fonds social et de garantie pour l'agriculture" règle les modalités pratiques d'application de la présente convention collective de travail.

CHAPITRE III. *Validité*

Art. 10. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er juillet 2019. Elle est conclue à durée indéterminée. (*art.3. est modifiée à partir du 1^{er} mars 2020*)

CCT du 26 juin 2023 (180.391)

(*K.B. 17/03/2024 – B.S. 28/03/2024, en application à partir du 07/04/2024*)

Fixation des conditions de salaire et de travail pour le travail saisonnier et occasionnel

CHAPITRE Ier. *Champ d'application*

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs des entreprises qui ressortissent à la Commission paritaire de l'agriculture, et au personnel occasionnel occupé en tant qu'ouvrier ou ouvrière comme prévu par l'article 8bis de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.

CHAPITRE III. *Prime de fin d'année, y compris la prime forfaitaire annuelle*

Art. 4. § 1er. Le personnel occasionnel visé à l'article 1er qui a, au cours de la période de référence du 1er janvier au 31 décembre de l'année, au moins 25 jours déclarés sur le formulaire occasionnel dans une ou plusieurs entreprises visées à l'article 1er, a droit à une prime de fin d'année et à une prime de pouvoir d'achat qui s'élèvent ensemble à 82,94 EUR au 1er janvier 2023. Ces primes sont à charge du "Fonds social et de garantie de l'agriculture".

§ 2. Le montant de ces primes est lié à l'évolution de l'indice santé lissé, conformément aux dispositions de la convention collective de travail du 24 mai 2023, conclue au sein de la Commission paritaire de l'agriculture, relative à l'indexation des salaires.

CHAPITRE VII. *Validité*

Art. 8. La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er juillet 2023 et est conclue pour une durée indéterminée.

Prime forfaitaire

CCT du 31 janvier 2022 (173.478)

(A.R. 03/02/2023 – M.B 30/03/2023)

Fixation des conditions de salaire et de travail

CHAPITRE Ier. *Champ d'application*

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs qu'ils occupent, qui ressortissent à la Commission paritaire de l'agriculture, à l'exception :

- des travailleurs qui sont occupés dans le secteur et qui sont visés à l'article 8bis de l'arrêté royal du 28 novembre 1969, Moniteur belge du 5 décembre 1969, concernant la sécurité sociale des travailleurs ;
- des employeurs qui ont pour activité principale la culture du lin, la culture du chanvre, la transformation primaire du lin et/ou du chanvre, et des travailleurs qu'ils occupent. Par "transformation primaire", on entend : la séparation des différentes parties de la plante.

CHAPITRE III. *Conditions de salaire*

C. Prime forfaitaire

Art. 6. § 1er. A partir de l'année civile 2016, chaque année au 1er juillet, l'employeur paie aux travailleurs visés à l'article 1er ci-avant, une prime forfaitaire. Cette prime forfaitaire est uniquement octroyée aux travailleurs qui, durant la période de référence du 1er juillet de l'année civile précédente au 30 juin de l'année civile en cours, ont été occupés dans les entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l'agriculture.

"Être occupé" veut dire : les jours effectivement prestés et les jours assimilés comme définis par l'article 16 de l'arrêté royal du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés (Moniteur belge du 6 avril 1967).

§ 2. Pour les travailleurs à temps plein comptant une période de référence complète, le montant de cette prime brute correspond à 55,00 EUR.

Pour les travailleurs à temps partiel, la prime brute sera calculée proportionnellement à celle des travailleurs à temps plein et, ce, en fonction de la durée de travail à temps partiel.

Pour les travailleurs qui ne peuvent pas prouver de prestations pendant la totalité de l'année de référence, la prime est calculée prorata temporis. Chaque mois entamé compte pour 1/12ème. En cas de sortie de service, la prime est liquidée avec le dernier salaire payé.

§ 3. Le montant de la prime est rattaché à l'indice santé lissé, conformément aux dispositions de la convention collective de travail du 4 juillet 2019, conclue au sein de la Commission paritaire de l'agriculture, relative à l'indexation des salaires (agriculture, à l'exclusion du lin) et enregistrée sous le n° 153274/CO/144.

§ 4. Au niveau de l'entreprise, cette prime forfaitaire peut être transposée en un avantage équivalent (en cas de transposition en chèques-repas, la participation patronale est majorée de 0,50 EUR par jour), moyennant conclusion d'une convention collective de travail, déposée au plus tard le 1er mai de l'année en cours et communication d'une copie de cette convention collective de travail d'entreprise au président de la Commission paritaire de l'agriculture.

Tant que l'accord de base sera reconduit au niveau de la commission paritaire, la conversion sera automatiquement prolongée.

CHAPITRE V. *Validité*

Art. 8. La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er janvier 2022 et est conclue pour une durée indéterminée.

Prime de fidélité

CCT du 26 juin 2023 (180.391)

(A.R. 17/03/2024 – B.S. 28/03/2024, en application à partir du 07/04/2024)

Fixation des conditions de salaire et de travail pour le travail saisonnier et occasionnel

CHAPITRE Ier. *Champ d'application*

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs des entreprises qui ressortissent à la Commission paritaire de l'agriculture, et au personnel occasionnel occupé en tant qu'ouvrier ou ouvrière comme prévu par l'article 8bis de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.

CHAPITRE IV. *Prime de fidélité*

Art. 5. Le personnel occasionnel visé à l'article 1er qui a, au cours de l'année civile au moins 15 jours déclarés sur le formulaire occasionnel dans une ou plusieurs entreprises visées à l'article 1er, a droit à une prime de fidélité de 0,50 EUR par jour presté à charge du "Fonds social et de garantie de l'agriculture".

CHAPITRE VII. *Validité*

Art. 8. La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er juillet 2023 et est conclue pour une durée indéterminée.

Indemnité complémentaire pour un jour férié

CCT du 13 mai 2022 (174.199)

(AR 12/02/2023 – MB 04/04/2023)

Indemnité complémentaire pour un jour férié pour les ouvriers saisonniers.

Article 1er. § 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs qui ressortissent au champ d'application de la Commission paritaire de l'agriculture, et au personnel occasionnel occupé en tant qu'ouvrier ou ouvrière comme prévu par l'article 8bis de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.

Art. 2. Les travailleurs saisonniers et occasionnels qui travaillent un jour férié ont droit à une indemnité complémentaire, en plus du salaire ordinaire pour les heures effectivement prestées.

Art. 3. L'indemnité complémentaire se calcule comme suit : le nombre d'heures prestées le jour férié multiplié par le salaire horaire.

Art. 4. L'indemnité complémentaire est payée lors du premier décompte salarial suivant le jour férié presté.

Art. 5. Cette convention collective de travail entre en vigueur le 1er mai 2022. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

3 Remboursement des dépenses de Voyage, de Logement et de Nourriture

A partir du 30 juillet 2020, les indemnités devront être payées aux travailleurs détachés uniquement dans les conditions mentionnées par l'article 5, paragraphe 1^{er}, alinéa 2, de la loi du 5 mars 2002 concernant les conditions de travail, de rémunération et d'emploi en cas de détachement de travailleurs en Belgique et le respect de celles-ci. Autrement dit, elles ne devront être payées que lorsque les travailleurs détachés doivent se déplacer vers ou depuis leur lieu de travail habituel en Belgique, ou lorsqu'ils sont temporairement envoyés par leur employeur de ce lieu de travail vers un autre lieu de travail).

Elles ne pourront par contre pas s'appliquer aux déplacements effectués entre le pays d'origine et le lieu de travail en Belgique.

Frais de transport

Il n'y a pas une CCT, rendue obligatoire par AR, disponible

4 Durée du travail

Gemiddelde op jaarbasis: 38 u/week.

CCT du 4 juillet 2019 (153.332) (AR 20/11/2019- MB 06/12/2015)

La présente CCT entre en vigueur le 1er juillet 2019 pour une durée indéterminée

10 Jours fériés légaux (art.1 AR 18/04/1974) :

Jour de l'an (1/1),
Lundi de Pâques,
Fête du Travail (1/5),
Ascension,
Lundi de Pentecôte,
Fête nationale (21/7),
Assomption (15/8),
Toussaint (1/11),
Armistice (11/11),
Noël (25/12).

Plus d'information sur le site du SPF ETCS :

<https://emploi.belgique.be/fr/themes/international/detachement/conditions-de-travail-respecter-en-cas-de-detachement-en-3>

20 Jours de vacances légales :

Le nombre de jours de vacances légales auxquels le travailleur a droit est calculé annuellement en fonction de la somme des jours de travail effectivement prestés et des jours de travail assimilés pendant l'exercice de vacances.

Plus d'information sur le site du SPF ETCS :

<https://emploi.belgique.be/fr/themes/international/detachement/conditions-de-travail-respecter-en-cas-de-detachement-en-4>