

2017

CSC
Alimentation
et Services



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

CP 145.070

TRAVAILLER DANS LE SECTEUR
DE LA CULTURE DE CHAMPIGNONS

Dans ce guide, vous trouverez un aperçu des conditions de salaire et de travail des ouvrières et ouvriers occupés dans la culture des champignons. Pour plus d'informations, prenez contact avec votre délégué syndical ou avec nos services.

Vos conditions de salaire et de travail sectorielles en un coup d'oeil



Qui sommes-nous?

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

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

S'affilier?

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

1. Le secteur de l'horticulture

L'horticulture se caractérise par une série d'activités très diverses. Le secteur est divisé en plusieurs sous-secteurs:

- Culture de fleurs et de plantes ornementales
- Pépinières d'arbres et d'arbres forestiers
- Aménagement et entretien de parcs et jardins
- Fruitiçulture et entreprises de triage de fruits
- Culture des légumes
- Culture des champignons

Dans ce mini-guide, vous trouverez uniquement des informations concernant le sous-secteur de la culture des champignons.

2. Classification et salaires minimums

Quand on parle du sous-secteur de la culture des champignons, il s'agit surtout de la culture des champignons, mais aussi d'autres spécialités telles que les pleurotes et les truffes.

2.1 Classification de fonctions

Dans le temps, la culture des champignons faisait partie de la culture maraîchère. Une classification des fonctions spécifique pour la culture des champignons a été introduite depuis 2003.

2.1.1 Catégorie 1

A cette catégorie appartiennent les travailleurs pouvant exécuter les travaux de base et n'ayant pas d'expérience dans le secteur champignonnier. Après écoulement de cette période de formation de 6 mois, ces travailleurs passent en catégorie 2.

2.1.2 Catégorie 2

A cette catégorie appartiennent les travailleurs responsables des travaux suivants ou qui ont la qualité suivante : cueilleurs, préparateurs de travail, emballeurs, travailleurs de cantine, travailleurs de fût, peseurs, personnel de nettoyage durant la culture, ...

2.1.3 Catégorie 3

A cette catégorie appartiennent les travailleurs dont l'essentiel des tâches est la direction d'un groupe de travailleurs appartenant aux catégories 1 ou 2. Ces travailleurs

peuvent également se charger du contrôle de qualité du produit cueilli, du pesage et de l'organisation pratique du travail.

En fonction de cela, ils peuvent donner des instructions aux travailleurs des catégories 1 et 2 au niveau de la manière de cueillir, de la qualité, de la planification et de l'organisation du travail.

2.1.4 Catégorie 4

A cette catégorie appartiennent les travailleurs possédant un savoir technique (électricité, climatisation, mécanique, ...) occupés notamment aux travaux suivants: grand nettoyage entre les cultures, assistance dans l'évacuation de la culture, conduite de véhicules (ou élévateurs), conduite de machines nécessaires pour la culture, entretien de machines et installations, exécution de réparations.

2.1.5 Catégorie 5

Pour les entreprises de plus de 50 travailleurs, une cinquième catégorie peut être prévue, par voie de négociations au niveau de l'entreprise. Le seuil de 50 travailleurs est calculé comme pour ce qui concerne l'organisation des élections sociales. Appartiennent à cette catégorie, les travailleurs portant la plus haute responsabilité en dessous du chef de production, dont ils reçoivent directement leurs ordres. Ils dirigent d'autres travailleurs et en portent la responsabilité.

2.2 Salaires et primes

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

2.2.1 Salaires horaires minimums

Depuis le 1^{er} janvier 2017, les salaires horaires minimums dans la culture des champignons pour une durée de travail hebdomadaire de 38 heures sont les suivants:

	Base	5 ans	10 ans	15 ans	20 ans	25 ans	30 ans
catégorie 1	9,34						
catégorie 2	9,47	9,52	9,56	9,61	9,66	9,71	9,75
catégorie 3	10,00	10,05	10,10	10,15	10,20	10,25	10,30
catégorie 4	10,63	10,68	10,74	10,79	10,84	10,90	10,95
catégorie 5	13,67	13,74	13,81	13,88	13,94	14,01	14,08
PERSONNEL SAISONNIER	9,34						

2.3 Travailleurs mineurs

À partir de l'âge de 18 ans, les travailleurs reçoivent le montant total des salaires horaires minimums. Les travailleurs mineurs reçoivent seulement un pourcentage inférieur du salaire des travailleurs de 18 ans et plus de la même catégorie :

18 ans	100%
17 ans	85%
16 ans	70%

3. Durée du travail

La durée de travail hebdomadaire est de 38 heures en moyenne. Cette moyenne est à calculer sur base annuelle. Etant donné que dans la culture des champignons, les activités sont liées à une saison de végétation et de récolte, la période de référence d'une année débute le 1^{er} avril et prend fin le 31 mars de l'année suivante. En aucun cas, la durée du travail ne peut dépasser 11 heures par jour ou 50 heures par semaine.

Au niveau de l'entreprise, la durée moyenne du travail hebdomadaire peut être portée à 39 ou 40 heures. Dans ce cas, vous avez droit à des jours de compensation non rémunérés.

Si vous avez un contrat à temps partiel de moins de 24 heures par semaine, l'employeur peut vous faire prêter 3 heures supplémentaires par semaine sans devoir payer un sursalaire. Si vous avez un contrat à temps partiel de minimum 24 heures par semaine, l'employeur peut vous faire prêter 5 heures supplémentaires par semaine sans devoir payer un sursalaire. Cependant, pour ce faire, il a besoin de l'accord de la délégation syndicale.

4. Primes annuelles

4.1 Prime de fin d'année

Les travailleurs dans les pépinières 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 que vous avez gagné au cours de la période du 1^{er} juillet de l'année précédente jusqu'au 30 juin de l'année de paiement. Dans la culture des champignons, ce pourcentage s'élève à **7,55%**.

4.2 La prime de pouvoir d'achat à partir du 01/01/2016

À partir de l'année civile 2016, si vous travaillez à temps plein, l'employeur vous paiera le 1^{er} juillet de chaque année une prime forfaitaire de 55 euros. Cette prime forfaitaire vous est octroyée uniquement si vous avez travaillé dans l'horticulture durant la période de référence allant du 1^{er} juillet de l'année civile précédente jusqu'au 30 juin de l'année civile en cours. Pour plus d'informations, n'hésitez pas à contacter nos services.

Les travailleurs saisonniers ont également droit à une prime de pouvoir d'achat. La période de référence court du 1^{er} janvier jusqu'au 31 décembre. Pendant cette période, il faut au moins avoir presté 50 jours de travail saisonnier dans l'horticulture. La prime s'élève à 10 euros et doit être payée au plus tard avec le salaire du mois au cours duquel les 50 jours sont atteints.

5. Frais de déplacement

Les travailleurs ont droit pour les déplacements entre leur domicile et leur 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 EUR** par kilomètre.
- Si 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 sur base de l'abonnement de train pour la distance domicile-lieu de travail. En tant qu'affilié de la CSC Alimentation et Services, vous recevez chaque année un Flash Info reprenant les cotisations patronales obligatoires au niveau des frais de déplacement.

6. Autres indemnités

6.1 Éco-chèques

Tous les travailleurs, à l'exception des travailleurs occasionnels, ont droit à des éco-chèques depuis juillet 2011. La période de référence pour calculer le montant auquel un travailleur a droit est du 1^{er} juillet au 30 juin de l'année suivante. Le montant maximal est de 250 euros 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 prestations.

Si vous avez moins de 30 jours prestés ou assimilés pendant la période de référence, vous ne recevez pas d'éco-chèques. Cependant, les éco-chèques sont alors convertis en un avantage similaire qui est payé avec le salaire du mois de décembre.

Les éco-chèques sont valables 2 ans à partir du moment où l'ouvrier 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 pour cela droit à une indemnité hebdomadaire de la part de l'employeur. Cette indemnité est fixée à **2,94 EUR par semaine**. 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

Le crédit-temps offre la possibilité de travailler moins temporairement ou de réduire vos prestations à la fin de votre carrière professionnelle. Parfois c'est un droit, parfois une faveur. Dans un certain nombre de cas, vous pouvez bénéficier d'une allocation de l'Onem.

Dans le secteur de l'horticulture, plusieurs conventions collectives de travail ont été conclues afin d'ouvrir le droit au crédit-temps et à une allocation. Ces conventions collectives de travail restent valables jusqu'au 31/12/2016.

Pour plus d'informations sur les conditions et l'indemnité complémentaire, n'hésitez pas à contacter nos services.

8. RCC ou prépension

Dans l'horticulture, il n'existe que 3 possibilités pour partir en RCC.

1. **À l'âge de 60 ans.** Malgré le fait que le gouvernement fédéral ait porté l'âge à 62 ans à partir du 1^{er} janvier 2015, il existe une convention collective de travail qui permet de partir, jusqu'au 31/12/2017, en RCC à l'âge de 60 ans.
2. **À l'âge de 58 ans.** Avant le 01/01/2015, la limite d'âge était fixée à 56 ans. À partir du 01/01/2017, cette limite pourrait être portée à 60 ans.
3. **Les travailleurs moins valides ou les travailleurs ayant des problèmes physiques graves.**

Cependant, des conditions supplémentaires s'imposent concernant la carrière requise, le moment de sortie de service, etc. En plus de l'allocation de l'Onem, vous avez également droit à une indemnité complémentaire.

Dans le secteur de l'horticulture, plusieurs conventions collectives de travail ont été conclues. La première possibilité reste valable jusqu'au 31/12/2017. La deuxième et la troisième possibilité expirent le 31/12/2016.

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

9. Sécurité d'existence

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

Tous les travailleurs qui comptent 5 ans d'ancienneté dans le secteur de l'horticulture (donc également dans les autres sous-secteurs, excepté l'aménagement de jardins), ont droit à une indemnité complémentaire en cas d'incapacité de travail de plus de 4 mois suite à une maladie ou 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 **5 à 10 ans** reçoivent **5 EUR par jour** (6 jours par semaine) pendant un maximum de **13 semaines**.
- Les travailleurs qui ont une ancienneté de **10 à 20 ans** reçoivent **7 EUR par jour** (6 jours par semaine) pendant un maximum de **26 semaines**.
- Les travailleurs qui ont une ancienneté de **20 ans et plus** reçoivent **9 EUR par jour** (6 jours par semaine) pendant un maximum de **34 semaines**.

Étant donné que cette indemnité constitue un complément en plus de l'assurance maladie légale payée par la mutualité/INAMI, elle est payée 6 jours par semaine. Le samedi est donc également indemnisé.

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

9.2.1 Régime général

Chaque travailleur occupé dans le secteur de l'horticulture a droit à un supplément en plus des allocations de chômage pour chaque jour où son contrat de travail est suspendu pour des **raisons économiques**, des **intempéries** ou des **problèmes techniques**. Le montant de ce supplément s'élève à **3 EUR par jour**.

Il n'y a pas de condition d'ancienneté et le nombre de jours par an est illimité.

L'employeur paie ce supplément au moment habituel du paiement des salaires.

9.2.2 Indemnité de sécurité d'existence en cas de chômage temporaire pour raisons économiques si 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise

Si vous avez au moins 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise, vous recevez en cas de chômage temporaire pour raisons économiques un montant supplémentaire de **€ 5,00 par jour** en plus des allocations de chômage. Le nombre de jours pour lesquels cette indemnité complémentaire est payée, est limité aux 40 premiers jours de chômage effectif par année civile. Ce montant ne peut pas être cumulé avec les € 3,00 du régime général.

L'employeur paie ce supplément au moment habituel du paiement des salaires.

9.2.3 Indemnité de sécurité d'existence en cas de chômage temporaire pour cause de force majeure

En cas de chômage temporaire pour cause de **force majeure**, vous avez droit à un supplément de **€ 5,00 par jour** en plus des allocations de chômage. Le nombre de jours est illimité pour autant et aussi longtemps que la situation de force majeure est reconnue par les services compétents de l'Onem et par la commission paritaire de l'horticulture. L'employeur paie ce supplément au moment habituel du paiement des salaires.

9.3 Prime syndicale

Tout le personnel ouvrier ayant travaillé dans l'horticulture durant la période de référence allant du 1^{er} juillet au 30 juin, et qui est affilié au syndicat, a droit à une prime syndicale. Pour une année complète d'affiliation, il s'agit d'un montant de **€ 135,00**.

Si, au cours de la période de référence, vous avez presté moins de 12 mois dans l'horticulture, ou si vous n'étiez pas affilié à la CSC depuis 12 mois, vous recevez **€ 11,25 par mois presté et entamé ou assimilé**. Ce calcul s'applique également pour les travailleurs qui partent en pension au cours de la période de référence.

Pour les **travailleurs saisonniers**, la prime syndicale s'élève à € 23,00, à condition d'avoir presté au moins 50 jours de travail saisonnier au cours de l'année civile.

10. Formation ou congé supplémentaire

Depuis 2014, les employeurs ont marqué leur accord sur la prise de mesures permettant aux travailleurs plus âgés de continuer à travailler. Soit, les travailleurs plus âgés optent pour une formation complémentaire, soit ils prennent des jours de congé supplémentaires. Dans les deux cas, le salaire est maintenu. Le nombre de jours dépend de l'âge du travailleur et de son ancienneté dans le secteur de l'horticulture. En ce moment, ce système est valable jusqu'au 31/12/2016.

45 ans et 10 ans d'ancienneté dans l'agriculture et l'horticulture	1 jour
50 ans et 15 ans d'ancienneté dans l'agriculture et l'horticulture	2 jours
55 ans et 15 ans d'ancienneté dans l'agriculture et 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 près de chez vous

Adresse

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

