

2017

CSC
Alimentation
et Services



MINI GUIDE

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

SCP 145.010

**TRAVAILLER DANS LE SECTEUR
DES FLEURS ET PLANTES ORNEMENTALES**

Dans ce guide, vous trouverez un aperçu des conditions de travail et de salaire qui s'appliquent aux ouvrières et ouvriers occupés dans la culture des fleurs et plantes ornementales. 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'horticulture

L'horticulture est caractérisée par des activités très diverses. Le secteur est divisé en plusieurs sous-secteurs :

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

Ce mini-guide ne donne que des informations sur le sous-secteur de la culture des fleurs et plantes ornementales.

2. Classification et salaires minimums

Dans le sous-secteur de la floriculture sont compris toutes les entreprises qui sont actives dans la culture des fleurs et des plantes ornementales.

On entend par la culture entre autres les actions de semer, planter, repiquer, empoter, repoter, bouturer, multiplier in vitro ou d'une autre façon, fertiliser, forcer, faire fleurir, étêter, ainsi que l'exécution de tous les autres travaux ou actions similaires possibles aux bulbes, boutures et plants, ainsi qu'aux plantes que l'on cultive entièrement ou principalement soi-même (c.à.d. des plants qui au moment de l'achat, ont dans une certaine mesure déjà évolué).

2.1 Classification des fonctions

2.1.1 Catégorie 1

Dans cette catégorie débutent les travailleurs sans expérience. Il s'agit donc, par définition, d'une catégorie temporaire. Celui qui a exercé cette fonction durant 18 mois maximum et a acquis par conséquent les connaissances et l'expérience nécessaires passera automatiquement à la catégorie supérieure. Moyennant une pondération sur le plan du contenu évaluant l'effectivité des prestations, les travailleurs peuvent passer anticipativement à la catégorie 2.

Exemples : débutants, coupeurs sans expérience

2.1.2 Catégorie 2

A cette catégorie appartiennent les collaborateurs de base expérimentés. Ils exercent leur tâche sous la responsabilité d'une autre personne qui porte la responsabilité finale. Néanmoins, une certaine autonomie en matière d'exécution de la tâche est attendue d'eux. Ils ne sont pas censés être polyvalents.

Exemples : homme à tout faire, ouvrier chargé de la taille et du bouturage ayant au moins 1 an d'expérience

2.1.3 Catégorie 3

A cette catégorie appartiennent les travailleurs qui exercent des fonctions techniques autonomes et doivent, de ce fait, posséder une certaine polyvalence en matière de groupes botaniques et de tâches. Ils ont la responsabilité de la qualité des résultats de leur propre travail.

Exemples : technicien(ne) d'entretien, exécutant pulvérisation, collaborateur polyvalent repiquage et plantation, exécutant technique, chargé de réception des marchandises, chauffeur transport interne, livreur/déchargeur des camions, préparateur de commandes, ouvrier chargé de la taille de différentes catégories de plantes, ouvrier qui taille de façon autonome, mécanicien, chauffeur

2.1.4 Catégorie 4

A cette catégorie appartiennent les travailleurs dirigeant eux-mêmes un groupe de travailleurs des catégories inférieures. Appartiennent également à cette catégorie, les travailleurs qui, en raison de la nature des produits avec lesquels ils travaillent (p.ex. des produits phytopharmaceutiques) portent une grande responsabilité envers les plantes, d'une part et envers leurs collègues, d'autre part.

Exemples : responsable-adjoint des ventes, chef d'équipe-adjoint repiquage et plantation, chef d'équipe-adjoint logistique, chef d'équipe-adjoint rangement serre, magasinier responsable du matériel, technicien chargé de tâches spécifiques, gestionnaire-adjoint des stocks, chargé des livraisons, déchargement des camions, responsable de marchandises spéciales, éditeur d'étiquettes, responsable-adjoint taille, responsable-adjoint chambre de culture, responsable de la chaîne de repiquage, responsable-adjoint taille/greffage, responsable-adjoint isolations et semis

2.1.5 Catégorie 5

Pour les entreprises de plus de 50 travailleurs, une catégorie supplémentaire peut être ajoutée, par voie de négociations au niveau de l'entreprise, en sus des accords

sectoriels. Il s'agit des travailleurs portant la plus haute responsabilité. Ces travailleurs reçoivent leurs ordres directement de la direction de l'entreprise. Ils portent, en outre, la responsabilité finale des missions et du produit. Cela signifie aussi qu'ils doivent diriger d'autres travailleurs des catégories 3 et 4 (qui, eux-mêmes, dirigent un groupe de travailleurs des catégories inférieures) et qu'ils en portent la responsabilité.

Exemples : responsable de l'entretien de plantes de collection, responsable des ventes, chef d'équipe repiquage et plantation, responsable logistique, gérant de parc à conteneurs

2.2 Salaires

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.

2.2.1 Salaires horaires minimums

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

	Base	5 ans	10 ans	15 ans	20 ans	25 ans	30 ans
catégorie 1	10,37	10,42	10,47	10,53	10,58	10,63	10,68
catégorie 2	10,62	10,67	10,73	10,78	10,83	10,89	10,94
catégorie 3	10,77	10,82	10,88	10,93	10,99	11,04	11,09
catégorie 4	11,31	11,37	11,42	11,48	11,54	11,59	11,65
catégorie 5	11,82	11,88	11,94	12,00	12,06	12,12	12,17
PERSONNEL SAISONNIER	9,46						

2.2.2 Travailleurs mineurs

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

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

3. Durée de travail

La durée hebdomadaire de travail s'élève en moyenne à 38 heures. Cette moyenne doit être calculée sur base annuelle. Etant donné que l'on est lié dans la floriculture à une saison de végétation et de récolte, la période de référence d'un an commence le 1^{er} octobre et se termine le 30 septembre de l'année suivante. En aucun cas, la durée de travail ne peut excéder 11 heures par jour ou 50 heures par semaine.

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.

Si vous avez un contrat à temps partiel de moins de 24 heures par semaine, votre employeur peut vous faire prêter 3 heures en plus par semaine sans devoir vous payer un supplément salarial. Si vous avez un contrat à temps partiel d'au moins 24 heures par semaine, votre employeur peut vous faire prêter 5 heures en plus par semaine sans devoir vous payer un supplément salarial. Cette dernière possibilité requiert toutefois l'accord de la délégation syndicale.

4. Primes annuelles

4.1 Prime de nuit

Les ouvriers qui travaillent pendant la nuit bénéficient d'un **supplément de 15 %** sur le salaire normal. Le travail de nuit, c'est le travail effectué entre 20h et 6h.

4.2 Prime de fin d'année

Les ouvriers occupés dans la floriculture 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 la floriculture, ce pourcentage s'élève à **6,25 %**.

4.3 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'horticulture 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 50 jours de travail occasionnel dans l'horticulture. La prime s'élève à € 10 et doit être payée par l'employeur au plus tard au moment du décompte salarial du mois au cours duquel les 50 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. 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'horticulture, 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'horticulture, 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'horticulture, 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 5 ans d'ancienneté dans le secteur de l'horticulture (donc aussi dans les autres sous-secteurs, à l'exception de l'aménagement de jardins) 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 **5 à 10 ans** reçoivent **€ 5 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 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 par jour** (6 jours par semaine) pendant un maximum de **34 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'horticulture 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 des **problèmes techniques**. Le montant de ce supplément s'élève à **€ 3 par jour**. 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.

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

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

En cas de chômage temporaire pour cause de **force majeure**, le travailleur occupé dans l'horticulture a droit à un montant supplémentaire de **€ 5 par jour** en plus des allocations de chômage. Le nombre de jours est illimité dans le temps, à condition et aussi longtemps que la force majeure est reconnue par les services compétents de l'Onem ainsi que par la commission paritaire de l'horticulture. 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'horticulture 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 € 23, à condition d'avoir presté au moins 50 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'horticulture. 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

Adresse

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

