

Janvier

2023



# MINI GUIDE

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

CP 145

**TRAVAILLER EN TANT QU'EMPLOYÉ  
DANS LE SECTEUR DE L'HORTICULTURE**

*Dans ce guide, vous trouverez un aperçu des conditions de travail et de salaire qui s'appliquent aux employés occupés dans l'horticulture. Si vous souhaitez avoir plus d'informations, contactez-nous ou votre délégué syndical.*



## Qui sommes-nous ?

La CSC Alimentation et Services est l'une des centrales de la CSC (Confédération des Syndicats Chrétiens), 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 web [www.csc-en-ligne.be](http://www.csc-en-ligne.be). N'hésitez pas à contacter nos secrétariats locaux (cf. adresses au dos).

# 1. Le secteur de l'horticulture

Le secteur de l'horticulture est caractérisé par des activités très diverses. Le secteur est divisé en les secteurs de production (la culture de fleurs et de plantes ornementales, les pépinières et pépinières d'arbres forestiers, la fructiculture et les entreprises de triage de fruits, la culture maraîchère et la culture de champignons) et l'aménagement et l'entretien de parcs et jardins

Le présent mini-guide donne uniquement des informations sur les conditions de travail et de rémunération des employés dans chacun de ces sous-secteurs et non sur celles des ouvriers.

## 2. Classification et salaires minimums

### 2.1 Classification de fonctions

Dans l'horticulture pour les employés, la même classification de fonctions analytique est d'application qu'avant lorsqu'ils ressortaient de la CP 200.

Une classification de fonctions est une méthode de structurer ou classer les différentes fonctions. L'avantage d'une classification est que l'arbitraire de l'employeur à l'égard de certains employés ou groupes d'employés peut être limité.

Dans l'horticulture, les fonctions d'employé sont divisées en 4 classes, chaque classe comprenant des fonctions administratives, techniques et informatiques. La catégorie « supérieure » d'employé est la classe D, la catégorie « inférieure » est la classe A.

La classification de fonctions sectorielle est basée sur 69 modèles de fonctions et le titre de la fonction sert uniquement d'indication. Vous retrouvez la liste sur le site du fonds social. Chaque fonction d'entreprise doit être comparée au modèle de fonction sectoriel sur base du contenu concret de la fonction au sein de l'entreprise.

La délégation syndicale au sein de votre entreprise dispose des descriptions des fonctions sectorielles.

Lorsque vous entrez en service, l'employeur doit vous informer de la classe qui s'applique pour vous. N'oubliez pas qu'un bon nombre de plus grandes

entreprises ont leur propre classification de fonctions avec une propre politique salariale, basée sur cette classification.

S'il y a des discussions au sein de votre entreprise et qu'il n'y a pas de délégation syndicale présente, vous pouvez toujours contacter un secrétariat de la CSC Alimentation et Services.

## 2.2 Salaires

Les interlocuteurs sociaux ont convenu d'adapter chaque année en janvier les salaires mensuels minimums et les salaires réellement payés à l'évolution de l'index. Les commissions, les primes ou les pourcentages du chiffre d'affaires... ne sont pas indexés. La prochaine indexation aura lieu le 1er janvier 2024.

### 2.2.1 Salaires mensuel minimum

Le salaire mensuel minimum est déterminé sur base du nombre d'années d'expérience professionnelle en tant que travailleur, indépendant ou fonctionnaire, majoré par les périodes d'inactivité qui sont assimilées aux prestations.

Aussi important : les prestations à temps partiel sont assimilées à des prestations à temps plein.

Lors de l'embauche, vous devez communiquer à votre employeur toutes les informations sur votre passé professionnel et sur les périodes assimilées, afin de pouvoir déterminer le salaire de départ correct.

Quelles périodes sont assimilées de façon limitée aux prestations de travail ?

- Les périodes de maladie pendant 3 ans.
- Le crédit-temps à temps plein avec motif, tel que le congé parental, le congé pour prendre soin des enfants jusqu'à l'âge de 8 ans ou d'un enfant handicapé, le congé pour assister ou octroyer des soins à un membre du ménage ou de la famille souffrant d'une maladie grave et pour l'octroi de soins palliatifs, aussi pendant 3 ans.
- Le crédit-temps à temps plein (sans motif) pendant 1 an, si vous avez bénéficié d'allocations
- Le chômage pendant 1 an et à partir de 15 ans d'expérience pendant 2 ans.

Quelles périodes sont assimilées de façon illimitée ?

- Accident de travail, maladie professionnelle, petit chômage, congé de maternité, congé de paternité.
- Les mesures de crise temporaires pour éviter des licenciements, les périodes de chômage temporaire.

Lorsque votre expérience est déterminée, vous trouverez votre salaire dans un des deux barèmes. Il s'agit des salaires minimums bruts par mois.

- Barème 1 : s'applique aux employés à partir de l'entrée en service
- Barème 2 : s'applique lorsque l'employé travaille dans la même entreprise depuis un an et relève de la même catégorie.

Votre salaire augmente chaque année en fonction de votre expérience. Jusqu'à 18 ans d'expérience dans la classe A et jusqu'à 26 ans d'expérience dans les classes B, C et D. Cette augmentation salariale doit être appliquée à partir du premier jour du mois suivant le mois pendant lequel vous avez atteint l'année d'expérience supplémentaire.

Le passage du barème I au barème II se fait après 1 an.

Les gérants et les vendeurs à domicile ont droit à un salaire qui est au moins équivalent au salaire d'un employé à 0 années d'expérience selon le barème de la classe C.

Les représentants de commerce :

- Pendant les 6 premiers mois à partir du début du contrat de travail, ils ont droit au salaire déterminé pour un employé ayant 0 années d'expérience dans la classe A ;
- Lorsqu'ils ont moins de 4 ans d'expérience professionnelle, ils ont droit à un salaire qui est au moins égal au barèmes minimums selon l'expérience professionnelle de la classe C.
- À partir de 4 ans d'expérience professionnelle, ils ont droit à un salaire qui est au moins égal au barèmes minimums selon l'expérience professionnelle de la classe D.

### 2.2.2 Mineurs

---

À partir de l'âge de 18 ans, les employés reçoivent le paiement complet des salaires mensuels minimums. Aux employés de moins de 18 ans s'appliquent des pourcentages inférieurs calculés sur le salaire mensuel minimum du travailleur de 18 ans ayant 0 années d'expérience dans la même catégorie :

17 ans	80%
16 ans	70%

D'autres barèmes s'appliquent pour les employés occupés avec un contrat de travail d'étudiant.

## Barème I

Expérience		Classe A	Classe B	Classe C	Classe D
		EUR	EUR	EUR	EUR
0	ans	€2 087,58	€2 174,56	€2 205,32	€2 378,84
1	an	€2 093,87	€2 187,02	€2 205,32	€2 394,57
2	ans	€2 100,11	€2 199,53	€2 255,05	€2 410,04
3	ans	€2 106,42	€2 212,11	€2 298,77	€2 425,81
4	ans	€2 112,79	€2 229,08	€2 342,46	€2 487,00
5	ans	€2 118,95	€2 246,33	€2 386,32	€2 541,43
6	ans	€2 125,24	€2 259,37	€2 430,04	€2 595,80
7	ans	€2 131,46	€2 291,99	€2 473,93	€2 650,04
8	ans	€2 138,17	€2 324,69	€2 517,83	€2 704,43
9	ans	€2 155,52	€2 357,25	€2 561,68	€2 758,49
10	ans	€2 172,94	€2 390,08	€2 605,43	€2 813,16
11	ans	€2 187,74	€2 417,69	€2 649,25	€2 867,24
12	ans	€2 202,42	€2 444,99	€2 693,03	€2 921,74
13	ans	€2 217,28	€2 472,62	€2 727,62	€2 975,99
14	ans	€2 231,84	€2 499,98	€2 762,10	€3 030,37
15	ans	€2 246,33	€2 527,51	€2 796,72	€3 076,04
16	ans	€2 260,73	€2 536,42	€2 831,20	€3 121,66
17	ans	€2 275,17	€2 545,28	€2 865,76	€3 167,27
18	ans	€2 289,63	€2 554,31	€2 875,61	€3 212,99
19	ans	€2 289,63	€2 563,18	€2 885,50	€3 258,67
20	ans	€2 289,63	€2 572,15	€2 895,43	€3 274,84
21	ans	€2 289,63	€2 581,24	€2 905,53	€3 291,10
22	ans	€2 289,63	€2 590,03	€2 915,48	€3 307,35
23	ans	€2 289,63	€2 598,99	€2 925,64	€3 323,46
24	ans	€2 289,63	€2 607,93	€2 935,62	€3 339,51
25	ans	€2 289,63	€2 616,80	€2 945,81	€3 355,59
26	ans	€2 289,63	€2 625,74	€2 955,82	€3 371,71

## Barème II

Expérience		Classe A	Classe B	Classe C	Classe D
		EUR	EUR	EUR	EUR
1	an	€2 150,40	€2 246,07	€2 264,84	€2 459,21
2	ans	€2 156,81	€2 258,90	€2 315,94	€2 475,08
3	ans	€2 163,28	€2 271,83	€2 360,81	€2 491,30
4	ans	€2 169,48	€2 289,10	€2 405,83	€2 554,56
5	ans	€2 175,86	€2 306,90	€2 450,97	€2 610,60
6	ans	€2 182,19	€2 320,34	€2 495,88	€2 666,42
7	ans	€2 188,61	€2 353,86	€2 541,07	€2 722,36
8	ans	€2 195,65	€2 387,60	€2 586,28	€2 778,21
9	ans	€2 213,45	€2 421,07	€2 631,35	€2 834,01
10	ans	€2 231,40	€2 454,82	€2 676,46	€2 890,09
11	ans	€2 246,65	€2 483,19	€2 721,46	€2 945,87

12	ans	€2 261,71	€2 511,26	€2 766,48	€3 001,84
13	ans	€2 277,00	€2 539,68	€2 802,07	€3 057,74
14	ans	€2 291,99	€2 567,91	€2 837,52	€3 113,71
15	ans	€2 306,90	€2 596,15	€2 873,12	€3 160,66
16	ans	€2 321,69	€2 605,34	€2 908,67	€3 207,55
17	ans	€2 336,50	€2 614,45	€2 944,26	€3 254,56
18	ans	€2 351,32	€2 623,79	€2 954,34	€3 301,52
19	ans	€2 351,32	€2 632,97	€2 964,50	€3 348,56
20	ans	€2 351,32	€2 642,19	€2 974,77	€3 365,21
21	ans	€2 351,32	€2 651,35	€2 985,15	€3 381,91
22	ans	€2 351,32	€2 660,49	€2 995,36	€3 398,63
23	ans	€2 351,32	€2 669,82	€3 005,91	€3 415,30
24	ans	€2 351,32	€2 678,94	€3 016,20	€3 431,79
25	ans	€2 351,32	€2 688,08	€3 026,69	€3 448,25
26	ans	€2 351,32	€2 697,26	€3 036,89	€3 464,90

### Barème jeunes

Âge		Classe			
		A	B	C	J
Salaire à 0 ans d'expérience		2087,58 €	€2 174,56	€2 205,32	€2 378,84
16	75%	€1 565,69	€1 630,92	€1 653,99	€1 784,13
17	80%	€1 670,06	€1 739,65	€1 764,26	€1 903,07

### Barème d'étudiants

Âge		Classe			
		A	B	C	J
16		€1 346,86	€1 400,37		
17		€1 522,72	€1 584,20		

## 3. Durée du travail

La durée hebdomadaire de travail s'élève en moyenne à 38 heures. Cette moyenne doit être calculée sur base annuelle. Étant donné que l'on est lié dans l'horticulture à une saison de végétation et de récolte, la période de référence d'un an commence le 1er octobre et se termine le 30 septembre de l'année suivante. Il est possible de déroger de cette période de référence au niveau de l'entreprise via le règlement de travail. La durée hebdomadaire de travail ne peut en aucun cas dépasser 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, votre employeur peut vous faire prêter 3 heures en plus par semaine sans devoir vous payer un supplément salarial.

## 4. Primes annuelles

### 4.1 Prime de fin d'année ou treizième mois

---

Tous les ans en décembre, les employés dans l'horticulture ont droit à une prime de fin d'année. Si vous êtes en service à ce moment-là et que vous avez travaillé l'année complète (de janvier jusqu'à décembre), votre prime est égale au salaire brut du mois de décembre. Il se peut que votre entreprise ait un autre accord sur le moment de paiement de la prime de fin d'année.

Si vous avez commencé à travailler dans l'entreprise au courant de l'année et que vous avez dès lors moins de 12 mois d'ancienneté au moment du paiement, vous avez droit à une prime partielle. La prime sera déterminée au prorata du nombre de mois entièrement prestés et assimilés de cette année. En d'autres mots : chaque mois complet ouvre le droit à 1/12 de la prime

Des jours assimilés sont notamment les vacances annuelles, les jours fériés légaux, le petit chômage, un accident de travail, la première année de maladie, le congé de maternité, le congé de paternité, les jours de mission syndicale, les grèves reconnues, les jours fériés, le congé d'adoption, etc.



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

---

Dans l'année calendrier 2016, la CP 200 a introduit une prime de pouvoir d'achat. Cette prime a également été introduite dans la CP 145. Votre employeur vous paie chaque année une prime forfaitaire au courant du mois de juin. Il se peut que cette prime soit convertie dans un autre avantage équivalent dans votre entreprise.

Cette prime forfaitaire n'est accordée que si vous avez travaillé dans l'horticulture au cours de la période de référence allant du 1er juin de l'année calendrier précédente au 31 mai de l'année calendrier en cours. Il est tenu compte des jours travaillés et des jours pour lesquels un salaire garanti a été payé. Les congés de maternité et de paternité sont également assimilés.

Après l'indexation du 01/01/2023, le montant pour une occupation à temps plein s'élève à 307,94 €.

Les travailleurs à temps partiel reçoivent la prime au prorata de leur régime de travail à temps partiel.

Si vous quittez l'entreprise avant le mois de juin, vous avez également droit à une part proportionnelle de la prime, sauf en cas de licenciement pour motif grave.

## 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 **€ 0,24** 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. Le tableau des montants remboursés est également disponible sur le site web de la CSC Alimentation & Services.

INTERVENTION PATRONALE							
DISTANCE (km)	PROPRE MOYEN DE TRANSP remboursement à 70%		TRANSPORT EN COMMUN	DISTANCE (km)	PROPRE MOYEN DE TRANSP remboursement à 70%		TRANSPORT EN COMMUN
	par mois	par jour			par mois	par jour	
5	€ 45,41	€ 2,10	<b>Remboursement intégral</b>	34-36	€ 129,73	€ 5,99	<b>Remboursement intégral</b>
6	€ 48,33	€ 2,23		37-39	€ 136,87	€ 6,32	
7	€ 51,24	€ 2,37		40-42	€ 144,00	€ 6,65	
8	€ 54,16	€ 2,50		43-45	€ 151,14	€ 6,98	
9	€ 57,08	€ 2,63		46-48	€ 158,27	€ 7,30	
10	€ 60,00	€ 2,77		49-51	€ 165,41	€ 7,63	
11	€ 62,92	€ 2,90		52-54	€ 170,60	€ 7,87	
12	€ 65,84	€ 3,04		55-57	€ 175,46	€ 8,10	
13	€ 68,76	€ 3,17		58-60	€ 180,65	€ 8,34	
14	€ 71,35	€ 3,29		61-65	€ 187,46	€ 8,65	
15	€ 74,27	€ 3,43		66-70	€ 195,90	€ 9,04	
16	€ 77,19	€ 3,56		71-75	€ 204,33	€ 9,43	
17	€ 80,11	€ 3,70		76-80	€ 212,76	€ 9,82	
18	€ 83,03	€ 3,83		81-85	€ 221,20	€ 10,21	
19	€ 85,95	€ 3,97		86-90	€ 229,63	€ 10,60	
20	€ 88,87	€ 4,10		91-95	€ 238,06	€ 10,99	
21	€ 91,79	€ 4,24		96-100	€ 246,49	€ 11,38	
22	€ 94,71	€ 4,37		101-105	€ 254,93	€ 11,77	
23	€ 97,62	€ 4,51		106-110	€ 263,36	€ 12,16	
24	€ 100,54	€ 4,64		111-115	€ 271,79	€ 12,54	
25	€ 103,46	€ 4,78		116-120	€ 280,55	€ 12,95	
26	€ 106,38	€ 4,91		121-125	€ 288,98	€ 13,34	
27	€ 109,30	€ 5,04		126-130	€ 297,41	€ 13,73	
28	€ 112,22	€ 5,18		131-135	€ 305,85	€ 14,12	
29	€ 115,14	€ 5,31		136-140	€ 314,28	€ 14,51	
30	€ 118,06	€ 5,45		141-145	€ 322,71	€ 14,89	
31-33	€ 122,60	€ 5,66		146-150	€ 334,39	€ 15,43	

## 6. Autres indemnités

### 6.1 Écochèques

---

Tous les travailleurs ont droit à des éco-chèques. La période de référence pour calculer le montant auquel un travailleur a droit court du 1er 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 comme suit :

- À partir de 4/5 d'un emploi à temps plein : 250 €
- À partir de 3/5 d'un emploi à temps plein : 200 €
- À partir de 1/2 d'un emploi à temps plein : 150 €
- Moins de 1/2 d'un emploi à temps plein : 125 €

Les travailleurs ayant une période de référence incomplète reçoivent un montant d'éco-chèques comme stipulé dans les tranches susmentionnées, au prorata de leurs prestations réelles.

Le paiement des éco-chèques se fait au mois de décembre suivant la période de référence.

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](http://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 (achat et entretien). 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 **€ 4,56 par semaine** ou € 0,91 par jour. 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*". L'achat et l'entretien des vêtements de protection est et reste une obligation de l'employeur.

### 6.3 Deuxième pilier de pension

---

Pour les ouvriers, il existe déjà un deuxième pilier de pension sectoriel. Là où il n'existe pas encore de pension complémentaire équivalente au niveau de l'entreprise, celle-ci sera introduite progressivement. Ce point fait l'objet de négociations sectorielles. Pour les ouvriers, le pourcentage de la cotisation s'élève actuellement à 2,10% de la masse salariale.

## 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.

Les CCT de la CP 200 sont encore en vigueur jusqu'au 30/06/2023. Après cette date, de nouveaux accords doivent être conclus dans le cadre des négociations sectorielles bisannuelles. Ce point ne pose généralement pas de problème dans le secteur de l'horticulture. Dans notre cahier de revendications 2023-2024, nous notons en tous cas la prolongation de la prime de 86,05 EUR bruts/mois en cas de réduction des prestations de 1/5 dans le cadre d'un emploi de fin de carrière.

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

## 8. RCC ou prépension

À ce sujet aussi, les CCT de la CP 200 restent d'application jusqu'au 30/06/2023 et par la suite, il faudra conclure de nouveaux accords dans le cadre des négociations sectorielles bisannuelles.

## 9. Sécurité d'existence

### 9.1 Indemnité de sécurité d'existence en cas de maladie de longue durée (secteurs de production)

---

Tous ceux qui comptent 5 ans d'ancienneté dans le secteur de l'horticulture (donc aussi dans les autres sous-secteurs, à l'exception de l'aménagement de parcs et 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 5e mois.

- Les travailleurs qui ont une ancienneté de **5 à 10 ans** reçoivent **€ 5,50 par jour** (6 jours par semaine) pendant un maximum de **13 semaines**.
- Les travailleurs qui ont une ancienneté de **10 à 20 ans** reçoivent **€ 7,77 par jour** (6 jours par semaine) pendant un maximum de **26 semaines**.
- Les travailleurs qui ont une ancienneté de **20 ans et plus** reçoivent **€ 9,99 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.

Depuis le 1er janvier 2023, cette indemnité est indexée au même moment que les salaires.

### 9.2 Indemnité de sécurité d'existence en cas de maladie de longue durée (aménagement en entretien de parcs et jardins)

Tous les travailleurs qui comptent 5 ans d'ancienneté dans le secteur de l'horticulture ont droit à une indemnité complémentaire en cas d'incapacité de travail de plus de 4 mois ininterrompus.

L'indemnité est de **5,50 euros par jour** et est payée à partir du premier jour du cinquième mois de maladie, pour une période maximale de :

- 13 semaines (six jours par semaine) pour une occupation de 5 à 10 ans dans le secteur;
- 26 semaines (six jours par semaine) pour une occupation de 10 ans ou plus dans le secteur.

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.

### **9.3 Prime syndicale**

---

Tous les travailleurs qui ont travaillé dans le secteur de l'horticulture au cours de la période de référence du 1er juillet au 30 juin et qui sont affiliés au syndicat ont droit à une prime syndicale. Pour une année complète d'affiliation, il s'agit de **€ 145,00**.

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 **€ 12,08 par mois presté entamé** ou assimilé. Ce calcul vaut aussi pour celui ou celle qui prend sa pension pendant la période de référence.

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.

Les réglementations exposées dans cette brochure sont très complexes et changent régulièrement. En outre, toutes les situations spécifiques ne peuvent être traitées ici. Malgré le soin que nous avons apporté à cette publication, aucun droit ne peut être revendiqué sur la base de cette brochure. En cas de questions concrètes, nous vous conseillons de contacter nos secrétariats locaux pour demander des informations complémentaires. Vous trouverez les adresses à la fin de la brochure.

Éditeur responsable : Pia Stalpaert, 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](http://www.csc-alimentation-services.be)

