



brupartners
.brussels 

Observatoire des prix de référence
dans les marchés publics
Observatorium van de referentieprijzen
voor de overheidsopdrachten

Commission Paritaire 145 : Document de synthèse

SECTEUR HORTICOLE

Observatoire des prix de référence dans les marchés publics

Mars 2021

Contact : observatoire@brupartners.brussels - observatorium@brupartners.brussels

TABLE DES MATIERES

Table des matières	1
1 Introduction.....	2
2 Champ de compétence de la CP 145.....	2
3 Classification des fonctions de la CP 145.004	3
3.1 Catégorie 1	3
3.2 Catégorie 2	3
3.3 Catégorie 3	4
3.4 Catégorie 4	4
3.5 Catégorie 5	4
4 CP 145.0004 : Salaires minimums	4
4.1 Salaires minimums des travailleurs mineurs.....	5
4.2 Salaires minimums des travailleurs majeurs.....	6
5 CP 145.0004 : Durée du travail hebdomadaire et jours de congés.....	8
6 CP 145.0004 : Primes et indemnités obligatoires	8
6.1 Primes et indemnités obligatoires applicables à tous les secteurs de la CP 145	8
6.2 Primes et indemnités obligatoires spécifiques au sous-secteur de la CP 145.0004	9
6.3 Autres primes obligatoires prévues pour tout travailleur.....	11

1 INTRODUCTION

Étant donné que de nombreux marchés publics d'entretien de parcs et jardins sont régulièrement passés par les pouvoirs adjudicateurs bruxellois, l'Observatoire s'est penché sur la **Commission Paritaire 145** (ci-après CP 145) **regroupant les entreprises horticoles, dans le but d'apporter son expertise dans le cadre de sa mission de soutien administratif auprès des acheteurs publics.**

Différents sous-secteurs existent au sein de cette Commission Paritaire (ci-après CP), comme la floriculture, la viticulture, les pépinières, la « fructiculture », les cultures maraichères, les cultures de champignons, ainsi que celui **des implantations et entretiens des parcs et jardins** (ci-après CP 145.0004) sur lequel se focalise plus particulièrement cette note.

La présente note reprend :

- Le champ de compétence de la CP 145.
- Les salaires minimums, exprimés en brut et par heure, de la CP 145.0004.

Les salaires minimums varient selon l'âge des travailleurs¹, selon leur ancienneté, ainsi que selon la catégorie de fonctions auxquelles ils appartiennent.

- La classification de fonctions.
- La durée du travail.
- Les primes et indemnités obligatoires applicables au secteur.

L'objectif de cette note est d'informer les pouvoirs publics bruxellois sur les principales dispositions prévues par la CP 145.0004, consultables sur le site du SPF Economie, PME, Classes moyennes et Energie², afin de les aider à mieux appréhender le secteur horticole.

2 CHAMP DE COMPÉTENCE DE LA CP 145

La CP 145 pour les entreprises horticoles est compétente pour les entreprises qui exercent les activités suivantes en Belgique :

- « 1. la culture maraîchère, y compris les cultures spéciales telles que celles du witloof et des champignons ;*
- 2. la fructiculture y compris les cultures spéciales telles que la viticulture, la culture de pêches et la culture de fraises ;*
- 3. la floriculture et la culture des plantes ornementales, y compris toutes les spécialités ;*
- 4. les pépinières, y compris la culture des rosiers et des arbustes d'ornement ;*
- 5. la culture de semences horticoles ;*
- 6. l'implantation et/ou l'entretien de parcs, jardins, plaines de sports, domaines de récréation, zones vertes, cimetières, y compris les cimetières de militaires étrangers en Belgique ;**

¹ Il est entendu par « travailleur », les ouvriers et les ouvrières actifs dans ce secteur d'activité.

² SPF Economie, PME, Classes moyennes et Energie. Disponible sur <https://emploi.belgique.be/fr/themes/commissions-paritaires-et-conventions-collectives-de-travail-cct/conventions-collectives-3>.

7. l'implantation et/ou l'entretien en régie de parcs, jardins, plaines de sports, domaines de récréation ou zones vertes, lorsque les ouvriers de l'entreprise sont occupés principalement à ces activités ;

8. les recherches relatives à la production horticole et l'organisation de l'information dans le secteur horticole ;

9. les entreprises dont l'activité principale est le triage de produits horticoles et qui ne ressortissent pas à une autre Commission Paritaire spécifiquement compétente pour celle-ci ;

10. la production de terreau, tourbe, écorce et amendements de sol, pour autant qu'aucune autre Commission Paritaire n'est compétente ;

11. la récolte manuelle des produits de l'horticulture ;

12. la culture des plaques de gazon, pour autant que la Commission Paritaire de l'industrie textile et de la bonneterie ou la Commission Paritaire de l'industrie chimique n'est pas compétente ;

13. la location et l'entretien des plantes et des fleurs chez les tiers ;

14. la taille des arbres fruitiers pour le compte de tiers. »

Les activités liées aux points 6, 7 et 13 (en gras ci-avant) relèvent du sous-secteur de la CP 145.0004 qui concerne les implantations et entretiens des parcs et jardins.

3 CLASSIFICATION DES FONCTIONS DE LA CP 145.004

Cette section reprend la **classification des fonctions de la CP 145.0004 relative aux implantations et entretiens des parcs et jardins**³.

Cinq catégories de fonctions ont été créées, comportant chacune ses spécificités.

3.1 Catégorie 1

Cette catégorie reprend les **travailleurs débutants qui ne disposent pas d'expérience probante et ceux qui ne sont pas formés aux métiers en lien avec le secteur de l'implantation et de l'entretien des parcs et jardins dans le secteur vert, et qui ne peuvent travailler de façon indépendante.**

À noter que les travailleurs de catégorie 1 qui ont exercé cette fonction **durant au moins 18 mois** peuvent prétendre à une évolution **vers la catégorie 2**.

3.2 Catégorie 2

Cette catégorie est réservée aux **collaborateurs expérimentés. Ils exercent leur travail sous la direction d'une autre personne qui porte la responsabilité finale. Néanmoins, une certaine autonomie en matière d'exécution de la tâche est attendue. Ils ne sont pas censés être employés pour effectuer toutes les tâches qui incombent à tous les travailleurs du secteur qui relèvent des catégories 3 à 5.**

³ Convention collective de travail du 09 décembre 2019 relative à la fixation du salaire et des conditions de travail. Convention collective de travail du 30 janvier 2014, rendue obligatoire par Arrêté Royal du 13 mai 2015, *M.B.*, 14 juillet 2015.

3.3 Catégorie 3

Cette catégorie concerne les **travailleurs autonomes et polyvalents, effectuant l'ensemble des tâches techniques.**

Peuvent être cités à titre d'exemples de tâches techniques effectuées de manière polyvalente, les travaux de terre (culture, fumage, désherbage chimique et/ou mécanique, ...), les travaux d'implantation (tailler, faucher, planter, semer, lier, protéger les plantes, ...), ainsi que les travaux de construction (pavage, murets et escaliers de jardin, clôtures, ...).

3.4 Catégorie 4

Cette catégorie concerne les **travailleurs autonomes et polyvalents qui exercent l'ensemble des fonctions techniques.**

Ils sont responsables d'une équipe composée d'un ou plusieurs collaborateurs issus des catégories inférieures, et ont la responsabilité de la qualité des résultats de leur propre travail ainsi que de celui des collaborateurs qu'ils dirigent.

Appartiennent également à cette catégorie :

- Les travailleurs de la catégorie 3 qui réalisent essentiellement des travaux d'entretien sur les accotements des routes désignés par les signaux F5⁴ et F9⁵ et des routes à deux ou plusieurs bandes de trafic séparées par un accotement engazonné ou planté ;
- Les travailleurs de la catégorie 3 qui effectuent régulièrement ou essentiellement des travaux d'égavage ;
- Les travailleurs qui manœuvrent régulièrement ou essentiellement des machines dangereuses.

3.5 Catégorie 5

Cette catégorie est réservée aux **travailleurs qui dirigent les travailleurs de la catégorie 4.**

4 CP 145.0004 : SALAIRES MINIMUMS

Les salaires horaires minimums des ouvriers de ce secteur sont indexés annuellement, au 1^{er} janvier⁶. Il a été décidé d'une indexation de 1% au 1^{er} janvier 2021⁷.

Les salaires payés aux ouvriers sont rattachés à l'indice des prix à la consommation, établi mensuellement par le SPF Économie et publié au Moniteur belge.

⁴ Ce signal désigne le commencement d'une autoroute ou accès à une autoroute. Plus d'informations sur le site internet du Code de la Route : <https://www.code-de-la-route.be/textes-legaux/sections/ar/code-de-la-route/254-art71a>.

⁵ Ce signal désigne une route pour automobiles. Plus d'informations sur le site internet du Code de la Route : <https://www.code-de-la-route.be/textes-legaux/sections/ar/code-de-la-route/254-art71a>.

⁶ CGSLB Syndicat libéral. « CP 145 : conditions de travail et de rémunération ». Disponible sur : <https://www.cgslb.be/fr/cp-145-conditions-de-travail-et-de-remuneration>.

⁷ Convention collective de travail du 09 décembre 2019 « Fixation du salaire et des conditions de travail ». A titre d'information, l'indexation était de 2,10% au 1^{er} janvier 2019 (Convention collective de travail du 19 décembre 2018, rendue obligatoire par Arrêté Royal du 02 juin 2019, M.B., 03 juillet 2019).

Les salaires minimums bruts sont distingués selon :

- **L'âge des travailleurs**, soient mineurs (de 15 à 17 ans), soient majeurs (au-delà de 18 ans) ;
- **La catégorie de fonction du travailleur ;**
- **Le régime de travail applicable.**

4.1 Salaires minimums des travailleurs mineurs

- Les données ci-dessous correspondent à un **régime (sur base hebdomadaire) de 39h avec 6 jours compensatoires rémunérés :**

	ÂGE DU TRAVAILLEUR		
Catégorie du travailleur	15 ans	16 ans	17 ans
	Salaire brut (en €) / heure		
1	9,04	9,04	10,97
2	9,31	9,31	11,31
3	/	/	12,00
4	/	/	/
5	/	/	/

- Les données ci-dessous correspondent un **régime (sur base hebdomadaire) soit de :**
 - o **38h sans jours compensatoires ;**
 - o **39h avec 6 jours compensatoires non rémunérés ;**
 - o **40h avec 12 jours compensatoires non rémunérés.**

	ÂGE DU TRAVAILLEUR		
Catégorie du travailleur	15 ans	16 ans	17 ans
	Salaire (en €) / heure		
1	9,25	9,25	11,23
2	9,53	9,53	11,58
3	/	/	12,30
4	/	/	/
5	/	/	/

4.2 Salaires minimums des travailleurs majeurs⁸

- Les données ci-dessous correspondent au régime (sur base hebdomadaire) de 39h avec 6 jours compensatoires rémunérés :

		ÂGE DU TRAVAILLEUR - ANCIENNETÉ							
Catégorie du travailleur	18 ans et plus	À partir 5 ans ancienneté	À partir 10 ans ancienneté	À partir 15 ans ancienneté	À partir 20 ans ancienneté	À partir 25 ans ancienneté	À partir 30 ans ancienneté	À partir 35 ans ancienneté	À partir 40 ans ancienneté
	Salaire brut (en €) /heure	% d'augmentation sur la base du salaire brut							
1	12,91	+ 0,5%	+ 1%	+ 1,5%	+ 2%	+ 2,5%	+ 3%	+ 3,5%	+ 4%
2	13,30	+ 0,5%	+ 1%	+ 1,5%	+ 2%	+ 2,5%	+ 3%	+ 3,5%	+ 4%
3	14,12	+ 0,5%	+ 1%	+ 1,5%	+ 2%	+ 2,5%	+ 3%	+ 3,5%	+ 4%
4	14,47	+ 0,5%	+ 1%	+ 1,5%	+ 2%	+ 2,5%	+ 3%	+ 3,5%	+ 4%
5	15,23	+ 0,5%	+ 1%	+ 1,5%	+ 2%	+ 2,5%	+ 3%	+ 3,5%	+ 4%

⁸ Dans le secteur, il n'y a jamais eu de salaires sectoriels pour les étudiants. L'application de la Convention collective de travail n°50 du Conseil National du Travail du 29 octobre 1991 relative à la garantie d'un revenu minimum mensuel moyen aux travailleurs âgés de moins de 21 ans (*modifiée par les conventions collectives de travail n° 50 bis du 28 mars 2013 et n° 50 ter du 26 mai 2015 (ratifiées par les AR du 17 décembre 1991, 10 octobre 2013 et 10 août 2015, parus au M.B. des 10 janvier 1992, 22 octobre 2013 et 24 août 2015)*) n'est pas obligatoire. Elle n'est d'application que si le secteur n'y déroge pas ou s'il la rend applicable et elle ne concerne uniquement que les travailleurs âgés de moins de 21 ans sous contrat d'étudiant.

- Les données ci-dessous correspondent à un régime (sur base hebdomadaire) soit de :
 - 38h sans jours compensatoires ;
 - 39h avec 6 jours compensatoires non rémunérés ;
 - 40h avec 12 jours compensatoires non rémunérés.

		ÂGE DU TRAVAILLEUR - ANCIENNETÉ							
Catégorie du travailleur	18 ans et plus	À partir 5 ans ancienneté	À partir 10 ans ancienneté	À partir 15 ans ancienneté	À partir 20 ans ancienneté	À partir 25 ans ancienneté	À partir 30 ans ancienneté	À partir 35 ans ancienneté	À partir 40 ans ancienneté
	Salaire brut (en €) /heure	% d'augmentation sur la base du salaire brut							
1	13,21	+ 0,5%	+ 1%	+ 1,5%	+ 2%	+ 2,5%	+ 3%	+ 3,5%	+ 4%
2	13,62	+ 0,5%	+ 1%	+ 1,5%	+ 2%	+ 2,5%	+ 3%	+ 3,5%	+ 4%
3	14,47	+ 0,5%	+ 1%	+ 1,5%	+ 2%	+ 2,5%	+ 3%	+ 3,5%	+ 4%
4	14,82	+ 0,5%	+ 1%	+ 1,5%	+ 2%	+ 2,5%	+ 3%	+ 3,5%	+ 4%
5	15,61	+ 0,5%	+ 1%	+ 1,5%	+ 2%	+ 2,5%	+ 3%	+ 3,5%	+ 4%

5 CP 145.0004 : DURÉE DU TRAVAIL HEBDOMADAIRE ET JOURS DE CONGÉS

Au sein de la CP 145.0004 relative aux implantations et entretiens des parcs et jardins, **la durée moyenne de travail sur une base annuelle est de 38 heures par semaine**⁹. Le régime de travail de 40h avec 12 jours compensatoires non rémunérés est également de 38 heures par semaine.

À titre d'exception, le salaire horaire est exprimé selon le régime de 39 h/semaine pour le régime de travail de 39 heures avec 6 jours compensatoires rémunérés.

Le travail le samedi est possible sous certaines conditions¹⁰.

Les travailleurs bénéficient des **10 jours fériés légaux et de 20 jours de vacances légales.**

6 CP 145.0004 : PRIMES ET INDEMNITÉS OBLIGATOIRES¹¹

Dans cette section, sont distinguées les **primes et indemnités obligatoires** applicables :

- À tous les secteurs de la CP 145 (point 6.1) ;
- Au sous-secteur de la CP 145.0004 uniquement (point 6.2) ;
- À tout travailleur quel que soit le secteur (point 6.3).

6.1 **Primes et indemnités obligatoires applicables à tous les secteurs de la CP 145**¹²

À partir de l'année civile 2016, **l'employeur paie le 1^{er} juillet de chaque année une prime forfaitaire aux travailleurs réguliers.** Celle-ci n'est accordée qu'aux travailleurs qui ont exercé durant la période de référence, c'est-à-dire du 1^{er} juillet de l'année civile précédente jusqu'au 30 juin de l'année civile en cours, dans les entreprises dépendantes de la CP pour les entreprises horticoles.

Pour les travailleurs occupés à **temps plein** ayant une période de référence complète, le montant de cette prime brute correspond à **60,07€ par an.**

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

Le montant de la prime est rattaché à l'indice des prix à la consommation.

Pour les travailleurs occasionnels, dit saisonniers, l'employeur paie le 1^{er} juillet de chaque année une prime forfaitaire de 10,93€.

⁹ Voy. Convention collective de travail du 06 juin 2018 relative à la durée de travail dans le secteur « implantation entretien de parcs et jardins », rendue obligatoire par Arrêté Royal du 05 septembre 2018, *M.B.*, 14 novembre 2018. Voy. aussi Convention collective de travail du 16 janvier 2020 relative à la durée de travail dans le secteur « implantation et entretien de parcs et jardins ».

¹⁰ Convention collective de travail du 06 juin 2018, *Op. Cit.*. Voy. aussi Convention collective de travail du 16 janvier 2020 relative au travail le samedi dans le secteur « implantation et entretien des parcs et jardins ».

¹¹ Cette liste de primes et indemnités n'est pas exhaustive. À ce sujet, l'Observatoire renvoie au site du Service public fédéral, Emploi, Travail et Concertation sociale. (Disponible sur :< <https://emploi.belgique.be/fr/themes/remuneration/salaires-minimums-par-sous-commission-paritaire/banque-de-donnees-salaires>.>)

¹² Convention collective de travail du 10 décembre 2020 relative à la fixation du salaire et des conditions de travail. Convention collective de travail du 04 juillet 2019 relative à la fixation des barèmes en vigueur, rendue obligatoire par Arrêté Royal du 03 décembre 2019, *M.B.*, 19 décembre 2019.

6.2 Primes et indemnités obligatoires spécifiques au sous-secteur de la CP 145.0004

Sont reprises dans la présente partie, les primes et indemnités spécifiques au sous-secteur de la CP 145.0004 relative aux implantations et entretiens des parcs et jardins.

1) Prime de fidélité¹³

Une prime de fidélité est octroyée aux ouvriers occupés pendant l'année de référence dans les entreprises d'implantation et d'entretien de parcs et jardins.

Cette prime (basée sur le salaire brut mensuel) est fixée comme suit :

- de 0 à 5 ans de service consécutifs dans le secteur : 6% ;
- de 5 à 15 ans de service consécutifs dans le secteur : 7% ;
- plus de 15 ans de service consécutifs dans le secteur : 8%.

La prime se réfère au salaire brut sur la base des jours effectivement prestés et ce au cours de l'année de référence.

Par « année de référence », il faut entendre la période du 1^{er} juillet de l'année précédente au 30 juin de l'année où la prime est payée.

2) Travail de nuit¹⁴

Le travail de nuit ne peut être effectué qu'à une condition, à savoir qu'une convention collective de travail ait été conclue au niveau de l'entreprise.

Une prime d'au moins **25% du salaire horaire** est due pour toutes les heures prestées entre 20 heures et 6 heures.

Il est rappelé que cette prime ne peut pas porter préjudice à des réglementations plus favorables pour les travailleurs existant au sein de l'entreprise.

3) Primes d'intempéries¹⁵

En raison de circonstances atmosphériques empêchant l'exécution de ses prestations, le travailleur, qui n'a pas pu commencer le travail après s'être rendu sur le lieu d'exécution, peut réclamer le salaire de la journée de travail complète à charge de son employeur.

¹³ Convention collective de travail du 09 février 2012 fixant le montant, des conditions d'octroi et des modalités de liquidation d'avantages sociaux complémentaires à charge du « Fonds social pour l'implantation et l'entretien de parcs et jardins », rendue obligatoire par Arrêté Royal du 15 juillet 2013, *M.B.*, 28 novembre 2013. Voy. aussi Convention de travail du 13 octobre 2020 relative à la prime de fidélité.

¹⁴ Convention collective de travail du 30 juillet 2003 fixant les conditions de salaires et de travail des ouvriers et ouvrières occupés dans les entreprises de floriculture, rendue obligatoire par Arrêté Royal du 17 septembre 2005, *M.B.*, 06 octobre 2005.

¹⁵ Convention collective de travail du 08 mai 2001 portant solidarisation du coût salarial à la suite de l'interruption de la journée de travail pour cause d'intempéries, rendue obligatoire par Arrêté Royal du 10 décembre 2002, *M.B.*, 02 avril 2003.

4) Frais de séjour et indemnité de séparation¹⁶

Si le travailleur est empêché, de par la nature du travail ou la durée du déplacement, de rentrer tous les jours à son domicile et qu'il doit donc passer la nuit dans les environs de son lieu de travail, l'employeur doit s'assurer qu'il puisse bénéficier d'un logement convenable, de repas et de transport gratuit jusqu'au lieu d'exécution du travail.

Il lui verse alors des indemnités qui s'élèvent par jour à :

- 22,88€ pour l'indemnité logement ;
- 11,63€ pour l'indemnité repas ;
- 6,20€ pour l'indemnité de séparation.

5) Prime pour compenser l'impossibilité de l'employeur de fournir des repas chauds¹⁷

Tout travailleur qui ont droit à l'indemnité de mobilité reçoivent une prime forfaitaire de **2,50€ par jour** pour compenser l'impossibilité pour son employeur de lui fournir des repas chauds. Cette prime n'ôte rien aux indemnités prévues dans le cadre des nuitées, qui ont été précisées au point précédent.

6) Indemnité complémentaire en cas de chômage temporaire pour cause de force majeure¹⁸

Les travailleurs ont perçu une indemnité complémentaire de sécurité d'existence pour chaque jour où ils sont en chômage temporaire à la suite d'une force majeure et ce pour des motifs en rapport avec la crise du coronavirus.

Cette indemnité complémentaire s'élève à **5€ par jour** de chômage temporaire.

Cette indemnité complémentaire est versée directement aux travailleurs par le Fonds Social.

La Convention collective de travail du 26 mai 2020, conclue à durée déterminée, est entrée en vigueur le 14 mars 2020 et a cessé de produire ses effets le 31 mai 2020. Elle a remplacé celle du 30 avril 2020. Aucune autre convention collective de travail a décidé, à ce jour, de prolonger cette indemnité.

¹⁶ Convention collective de travail du 10 décembre 2020 relative à la fixation du salaire et des conditions de travail. Convention collective de travail du 04 juillet 2019 relative à la fixation des barèmes en vigueur, rendue obligatoire par Arrêté Royal du 03 décembre 2019, *M.B.*, 19 décembre 2019 ; Convention collective de travail du 30 janvier 2014 fixant des conditions de salaire et de travail des travailleurs occupés dans les entreprises d'implantation et d'entretien de parcs et jardins, rendue obligatoire par Arrêté Royal du 07 mai 2015, *M.B.*, 14 juillet 2015.

¹⁷ Convention collective de travail du 30 janvier 2014, *Op. Cit.*. Convention collective de travail du 26 janvier 2018 relative à la fixation des barèmes en vigueur, rendue obligatoire par Arrêté Royal du 12 décembre 2018, *M.B.*, 27 décembre 2018.

¹⁸ Convention collective de travail du 30 avril 2020 octroyant une indemnité complémentaire en cas de chômage temporaire pour cause de force majeure.

6.3 Autres primes obligatoires prévues pour tout travailleur

À l'instar de tout travailleur, les ouvriers du secteur ont droit à d'autres primes :

1) Vêtements de travail¹⁹

La Convention collective de travail du 13 novembre 2019 traite exclusivement des vêtements de travail, c'est-à-dire des vêtements qui doivent empêcher que le travailleur se salisse. Il convient de distinguer les vêtements de travail, des vêtements de protection ou des moyens de protection personnels. Au 1^{er} janvier 2021, **la prime s'élève hebdomadairement à 3,98€. La prime journalière s'élève à 0,80€²⁰.**

2) Indemnité de mobilité²¹

Au 1^{er} janvier 2021, elle s'élève à **0,0571€/km.**

3) Indemnité de vélo²²

Les travailleurs qui font **usage d'un vélo** pour effectuer le trajet entre le domicile et le lieu de travail ont droit à une indemnité de **0,24€/km** à charge de leur employeur.

4) Frais de transport²³

Les travailleurs qui font **usage de n'importe quel moyen de transport public en commun** ont droit, à charge de l'employeur, au **remboursement des frais occasionnés pour la distance parcourue par le service de transport en commun, entre le domicile et le lieu de travail.**

5) Pension complémentaire²⁴

Une convention collective de travail du 9 décembre 2019 a établi un plan sectoriel pour tous les ouvriers occupés dans des entreprises horticoles. Quant à la notion de pension complémentaire, il est renvoyé à la loi relative aux pensions complémentaires²⁵.

¹⁹ Voy. Convention collective de travail du 15 juin 2017 relative aux vêtements de travail, rendue obligatoire par Arrêté Royal du 7 octobre 2018, *M.B.*, 29 octobre 2018. Voy. aussi Convention collective de travail du 13 novembre 2019 relative aux vêtements de travail.

²⁰ Convention collective de travail du 10 décembre 2020, *Op. Cit.*.

²¹ *Ibidem.*

²² Convention collective de travail du 10 décembre 2020 relative à la fixation du salaire et des conditions de travail.

²³ Voy. Convention collective de travail du 26 janvier 2018 relative à la fixation du salaire et des conditions de travail, rendue obligatoire par Arrêté Royal du 14 octobre 2018, *M.B.*, 5 novembre 2018.

²⁴ Convention collective de travail du 09 décembre 2019 modifiant la Convention collective de travail du 05 février 2008 instaurant un plan social sectoriel de pension pour les ouvriers occupés dans les entreprises horticoles.

²⁵ Loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale, *M.B.*, 15 mai 2003.

6) Eco-chèques²⁶

Les travailleurs ont droit chaque année à des **éco-chèques pour une valeur de 250€**. Le travailleur qui bénéficie d'éco-chèques sous forme électronique reçoit gratuitement un support à sa disposition (soit une carte).

7) Supplément d'ancienneté²⁷

Un supplément d'ancienneté est octroyé sur les salaires minimums. Ce supplément est accordé pour une ancienneté de 5 ans, de 10 ans, de 15 ans, de 20 ans, de 25 ans, de 30 ans, de 35 ans et de 40 ans.

²⁶ Pour la version électronique, voy. Convention collective de travail du 12 septembre 2018, rendue obligatoire par Arrêté Royal du 20 janvier 2019, *M.B.*, 7 février 2019.

²⁷ Convention collective de travail du 09 décembre 2019 relative à la fixation du salaire et des conditions de travail.