

**PARITAIR COMITE VOOR DE TUINBOUW
PC 145
COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 25
JUNI 2019 BETREFFENDE HET STELSEL VAN
WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG VOOR
SOMMIGE OUDERE WERKNEMERS DIE
ONTSLAGEN WORDEN**

HOOFDSTUK 1: toepassingsgebied

Art. 1 - §1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair comité van de tuinbouw met uitzondering van de ondernemingen die zich bezighouden met het aanleggen en onderhouden van parken en tuinen.
§ 2. Met "werknemers" worden de mannelijke en vrouwelijke arbeiders bedoeld.

HOOFDSTUK 2: rechtsgrond

Art. 2 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van:

- het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, laatst gewijzigd door het KB van 13 december 2017 (B.S. 21 december 2017).
- de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 17 (geregistreerd op 31 december 1974 onder het nummer 3107/CO/CNT) en haar aanpassingen, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 19 december 1974 tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen, behalve om een dringende reden in de zin van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten en rekening houdend met de in voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst voorziene overlegprocedure.
- De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 107 van 28 maart 2013 betreffende het kliksysteem voor het behoud van de aanvullende vergoeding in het kader van bepaalde stelsels van werkloosheid met bedrijfstoelage (algemeen verbindend verklaard door het KB

**COMMISSION PARITAIRE POUR LES
ENTREPRISES HORTICOLES
CP 145
CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 25
JUN 2019 CONCERNANT LE RÉGIME DE
CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE
POUR CERTAINS TRAVAILLEURS ÂGÉS EN CAS
DE LICENCIEMENT**

CHAPITRE 1 : champ d'application

Art. 1 - §1. La présente convention collective de travail est d'application aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour les entreprises horticoles à l'exclusion des entreprises s'occupant de l'implantation et l'entretien de parcs et jardins .
§ 2. Par "ouvriers" sont visés les travailleurs masculins et féminins.

CHAPITRE 2 : base juridique

Art. 2 - La présente convention collective de travail est conclue en exécution de:

- l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise tel que modifié pour la dernière fois par l'A.R. du 13 décembre 2017 (M.B. 21 décembre 2017).
- la convention collective de travail n° 17 (enregistrée le 31 décembre 1974 sous le numéro 3107/CO/CNT) adaptée, conclue au sein du Conseil national du Travail le 19 décembre 1974 instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement, sauf en cas de motif grave au sens de la législation sur les contrats de travail, et tenant compte de la procédure de concertation prévue dans la convention collective de travail susmentionnée.
- la convention collective de travail n° 107 du 28 mars 2013 relative au système de cliquet pour le maintien de l'indemnité complémentaire dans le cadre de certains régimes de chômage avec complément

van 7 november 2013, gepubliceerd in het BS van 21 november 2013).

HOOFDSTUK 3.- Leeftijds- en loopbaanvoorwaarden

Art. 3 §1 - De werknemers hebben recht op een aanvullende vergoeding op volgende voorwaarden:

- ontslagen zijn door de werkgever om een andere reden dan een dringende reden in de zin van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten;
- 62 jaar of ouder zijn tijdens de geldigheidsduur van deze overeenkomst en op het ogenblik van de werkelijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst;
- Mannen: op het einde van de arbeidsovereenkomst een beroepsloopbaan als loontrekkende bewijzen van 40 jaar
Vrouwen: op het einde van de arbeidsovereenkomst een beroepsloopbaan als loontrekkende bewijzen van
35 jaar vanaf 1 januari 2019
36 jaar vanaf 1 januari 2020

§2 - Onverminderd §1 van dit artikel ontvangen de werknemers die hun rechten op bedrijfstoeslag hebben vastgeklikt, een aanvullende vergoeding. Deze regeling geldt niet voor werknemers die geen attest hebben bezorgd, indien de werkgever hier vóór het ontslag schriftelijk om heeft gevraagd.

HOOFDSTUK 4.- Aanvullende vergoeding

Art. 4 - De werknemers bedoeld in artikel 3 hebben na ontslag, om een andere reden dan een dringende reden, recht op een aanvullende vergoeding ten laste van het "Waarborg- en Sociaal Fonds voor de tuinbouw", opgericht bij collectieve arbeidsovereenkomst van 7 juni 1991, nr. 28190, tot oprichting van een fonds voor bestaanszekerheid en vaststelling van zijn statuten. Die aanvullende vergoeding wordt toegekend vanaf het einde van de wettelijke opzeggingstermijn tot aan de pensioengerechtigde leeftijd.

d'entreprise (rendue obligatoire par l'arrêté royal du 7 novembre 2013, paru au *Moniteur belge* du 21 novembre 2013).

CHAPITRE 3.- Conditions d'âge et d'ancienneté

Art. 3 §1 - Les ouvriers ont droit à une indemnité complémentaire à condition de :

- être licencié par l'employeur pour un motif autre que la faute grave au sens de la législation sur les contrats de travail ;
- avoir 62 ans ou plus durant la période de validité de la présente convention collective de travail et, de plus, au moment de la fin du contrat de travail ;
- Hommes : justifier au moment de la fin du contrat de travail 40 ans de carrière professionnelle en tant que travailleur salarié
Femmes : justifier au moment de la fin du contrat de travail une carrière professionnelle en tant que travailleur salarié de
35 ans à partir du 1 janvier 2019
36 ans à partir du 1 janvier 2020

§2 - Sans préjudice de §1 de cet article, les travailleurs ayant cliqué leur droit au chômage avec complément d'entreprise, reçoivent une indemnité complémentaire. Ce régime ne s'applique pas aux ouvriers n'ayant pas fourni d'attestation, si l'employeur l'a demandée par écrit avant le licenciement.

CHAPITRE 4.- Indemnité complémentaire

Art. 4 - Les travailleurs visés à l'article 3 ont droit après leur licenciement, pour un motif autre que la faute grave, à une indemnité complémentaire à charge du « Fonds social et de garantie pour les entreprises horticoles », institué par la convention collective de travail du 7 juin 1991, n° 28190, instituant un fonds de sécurité d'existence et fixant ses statuts. Cette indemnité complémentaire est octroyée à partir du moment où le délai de préavis légal vient à expiration et elle s'applique jusqu'à l'âge légal de la pension.

Art. 5 - De aanvullende vergoeding is gelijk aan 75 procent van het verschil tussen het netto refertemaandloon en de werkloosheidsuitkering en wordt berekend en aangepast overeenkomstig de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad.

Art. 6 - Het "Waarborg- en Sociaal Fonds voor de tuinbouw" neemt de administratie op zich en betaalt de in artikel 4 bedoelde aanvullende vergoeding, met inbegrip van de bijzondere maandelijkse werkgeversbijdragen.

Art. 7 - De artikels 4 tot en met 6 van deze collectieve arbeidsovereenkomst zijn slechts van toepassing voor de werknemers die gedurende de twee jaren voorafgaand aan hun werkloosheid met bedrijfstoeslag onafgebroken door een arbeidsovereenkomst verbonden zijn geweest met een werkgever die onder het Paritair Comité voor de tuinbouw ressorteert.

Art. 8 - Onverminderd artikel 5 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, wordt de aanvullende vergoeding door het "Waarborg- en Sociaal Fonds voor de tuinbouw" berekend op basis van het gemiddelde van de lonen die de werknemer heeft ontvangen gedurende de twaalf maanden voorafgaand aan zijn werkloosheid met bedrijfstoeslag en niet op basis van het loon van de refertemaand.

Art. 9 - De raad van beheer van het "Waarborg- en Sociaal Fonds voor de tuinbouw" stelt de praktische modaliteiten vast met betrekking tot de uitvoering deze overeenkomst.

Art. 10 - Voor de werknemers die een vermindering van de arbeidsprestaties genieten tot een halftijdse betrekking of tot een vier vijfde betrekking, en die overstappen in het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, wordt de aanvullende vergoeding berekend op basis van het bruto maandloon dat de werknemer zou verdienen indien hij zijn arbeidsprestaties niet zou verminderd hebben en de werkloosheidsuitkeringen

Art. 5 - L'indemnité complémentaire est égale à 75 pour cent de la différence entre le salaire net mensuel de référence et l'allocation de chômage et est calculée et adaptée conformément aux dispositions de la convention collective de travail no. 17 du Conseil national du travail.

Art. 6 - Le « Fonds social et de garantie pour les entreprises horticoles » prend l'administration à sa charge et paie l'indemnité complémentaire visée à l'article 4, y compris les cotisations spéciales mensuelles à charge de l'employeur.

Art. 7 - Les articles 4 à 6 de cette convention collective de travail ne sont d'application que pour les travailleurs qui ont été liés sans interruption pendant les deux ans précédant le chômage avec complément d'entreprise par un contrat de travail à un employeur ressortissant à la Commission paritaire pour les entreprises horticoles.

Art. 8 - Sans préjudice de l'article 5 de la présente convention collective de travail, l'indemnité complémentaire sera calculée par le « Fonds social et de garantie pour les entreprises horticoles » sur base de la moyenne des rémunérations perçues par le travailleur pendant les douze mois précédant sa prépension avec complément d'entreprise, et non pas sur base de la rémunération du mois de référence.

Art. 9 - Le conseil d'administration du « Fonds social et de garantie pour les entreprises horticoles » fixe les modalités pratiques concernant l'exécution de la présente convention.

Art. 10 - Pour les ouvriers bénéficiant d'une réduction des prestations de travail à mi-temps ou à quatre cinquièmes, et qui entrent dans le régime de chômage avec complément d'entreprise, l'indemnité complémentaire est calculée sur base du salaire mensuel brut que le travailleur aurait gagné s'il n'avait pas réduit ses prestations de travail et sur base des allocations de chômage correspondant au régime de travail avant la prise du crédit-temps, d'un congé

overeenstemmend met het arbeidsregime in
voege voor de aanvang van het tijdskrediet,
thematisch verlof of landingsbaan.

thématique ou avant un emploi de fin de
carrière.

Art. 11 - De werknemers die gebruik maken van
het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelag
dienen vervangen te worden overeenkomstig
hoofdstuk V van bovenvermeld koninklijk
besluit van 3 mei 2007. De sancties die
voortvloeien uit het niet eerbiedigen door de
werkgevers van de wettelijke verplichtingen
inzake werkloosheid met bedrijfstoelag, vallen
geheel ten laste van de individuele werkgevers.

Art. 11 - Les travailleurs qui entrent dans le
régime du chômage avec complément
d'entreprise doivent être remplacés
conformément au chapitre V de l'arrêté royal
du 3 mai 2007 mentionné ci-dessus. Les
sanctions qui découlent du non-respect par
l'employeur des obligations légales en matière
de chômage avec complément d'entreprise
restent entièrement à charge des employeurs
individuels.

HOOFDSTUK 5.- Geldigheid – Duur

Art. 12 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst
treedt in werking op 1 januari 2019. Zij houdt
op van kracht te zijn op 31 december 2020.

CHAPITRE 5.- Validité - Durée

Art. 12 - La présente convention collective de
travail entre en vigueur le 1er janvier 2019. Elle
cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2020.