

**PARITAIR COMITE VOOR DE TUINBOUW  
PC 145  
COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 25  
JUNI 2019 BETREFFENDE HET STELSEL VAN  
WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG  
VANAF 59 JAAR met 40 JAAR LOOPBAAN**

**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 bedrijfstoeslag, 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. 134 gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 23 april 2019, tot invoering van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag voor sommige oudere werknemers met een lange loopbaan die worden ontslagen.

**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  
À PARTIR DE 59 ANS AVEC 40 ANS DE  
CARRIÈRE**

**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 horticolas 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° 134 conclue au sein du Conseil National du Travail le 23 avril 2019, instituant un régime de chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés, ayant une carrière longue.

- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 135 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, op 23 april 2019, tot vaststelling op interprofessioneel niveau, voor 2019-2020 van de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers met een lange loopbaan die worden ontslagen.

- la convention collective de travail n° 135 conclue au sein du Conseil National du Travail, le 23 avril 2019 fixant à titre interprofessionnel, pour 2019-2020 l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé à certains travailleurs âgés licenciés, ayant une carrière longue.

### **HOOFDSTUK 3.- Leeftijds- en loopbaanvoorwaarden**

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

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

**Art. 3** - Les ouvriers ont droit à une indemnité complémentaire si :

- ontslagen zijn door de werkgever om een andere reden dan een dringende reden
- in de periode van 1 januari 2019 tot 31 december 2020, 59 jaar of ouder zijn tijdens de geldigheidsduur van deze overeenkomst en op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst;
- op het einde van de arbeidsovereenkomst een beroepsloopbaan van 40 jaar als loontrekkende bewijzen

- être licencié par l'employeur pour un motif autre que la faute grave
- Pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2019 au 31 décembre 2020, le travailleur doit être âgé de 59 ans ou plus durant la durée de la présente convention et au moment de la fin du contrat de travail ;
- le travailleur doit justifier une carrière professionnelle de 40 ans en tant que salarié au moment de la fin de son contrat de travail.

### **HOOFDSTUK 4.- Aanvullende vergoeding**

### **CHAPITRE 4.- Indemnité complémentaire**

**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.

**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 referentemaandloon en de werkloosheidsuitkering en wordt berekend en aangepast overeenkomstig de bepalingen van

**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

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 maandelijksse 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 bedrijfstoelage 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 bedrijfstoelage en niet op basis van het loon van de referentemaand.

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

**Art. 11** - De werknemers die gebruik maken van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage

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 thématique ou avant un emploi de fin de carrière.

**Art. 11** - Les travailleurs qui entrent dans le régime du chômage avec complément

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 bedrijfstoelage, vallen geheel ten laste van de individuele werkgevers.

#### **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.

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.

#### **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.