

**PARITAIR COMITE VOOR DE TUINBOUW
PC 145
COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 25
JUNI 2019 BETREFFENDE HET STELSEL VAN
WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG
VANAF 58 JAAR MITS EEN LOOPBAAN VAN 35
JAAR VOOR DE MINDERVALIDE WERKNEMERS
OF DE WERKNEMERS MET ERNSTIGE
LICHAMELIJKE PROBLEMEN**

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. 133 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, op 23 april 2019 tot vaststelling van de voorwaarden

voor de toekenning van een bedrijfstoelage in het kader van de werkloosheid met bedrijfstoelage voor sommige oudere mindervalide werknemers en werknemers met ernstige lichamelijke problemen, indien zij worden ontslagen.

HOOFDSTUK 3.- Leeftijds- en loopbaanvoorwaarden

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

a) Ontslagen zijn, behoudens omwille van dringende redenen in de zin van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten tussen 1 januari 2019 en 31 december 2020.

b) De leeftijdsvoorwaarde van 58 jaar of ouder moet bereikt worden in de periode van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2020 en ten laatste op het einde van de arbeidsovereenkomst;

c) De werknemer moet een beroepsloopbaan hebben bereikt van minstens 35 jaar op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst

d) Het bewijs moet geleverd worden van:

- voor de mindervalide arbeiders, dat zij behoren tot één van de categorieën opgenomen in artikel 2, § 2, 1° van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 133 tot vaststelling van de voorwaarden voor de toekenning van een bedrijfstoelage in het kader van de werkloosheid met bedrijfstoelage voor sommige mindervalide werknemers en werknemers met ernstige lichamelijke problemen, indien zij worden ontslagen
- voor de arbeiders met ernstige lichamelijke problemen, dat zij beschikken over een attest afgegeven door het Federaal Agentschap voor beroepsrisico's, overeenkomstig artikel 7 van hogergenoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 133

- voor de arbeiders gelijkgesteld aan werknemers met ernstige lichamelijke problemen, dat zij beschikken over een attest afgegeven door het Federaal Agentschap voor beroepsrisico's overeenkomstig artikel 8 van hogergenoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 133.

§ 2. De loopbaanvoorwaarde kan bereikt worden buiten de geldigheidsperiode van deze collectieve arbeidsovereenkomst op voorwaarde dat de leeftijd van 58 jaar bereikt wordt en het ontslag plaatsvindt tijdens de geldigheidsperiode van deze collectieve arbeidsovereenkomst. De loopbaanvoorwaarde is in dat geval de voorwaarde die geldt op het moment van het effectieve einde van de arbeidsovereenkomst.

§ 3. De arbeider met ernstige lichamelijke problemen die de in artikel 3, § 1 b) en c) vastgestelde voorwaarden vervult en die zijn aanvraag tot erkenning als werknemer met ernstige lichamelijke problemen vóór 1 juli 2020 bij het Federaal Agentschap voor beroepsrisico's heeft ingediend, behoudt, in afwijking van artikel 3, § 1 a) en d) het recht op de bedrijfstoelage, wanneer hij pas na 31 december 2020 het bewijs kan leveren te beschikken over een attest afgegeven door het Federaal Agentschap voor beroepsrisico's overeenkomstig artikel 7 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 133 en ontslagen wordt, behoudens omwille van dringende reden in de zin van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten.

§ 4. De arbeider behoudt eveneens het recht op de bedrijfstoelage, indien hij voldoet aan de in artikel 3, §1 b) en c) vastgestelde voorwaarden en:

- een aanvraag heeft ingediend om op grond van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 133 erkend te worden;
- kan aantonen dat hij de werkgever hiervan op de hoogte heeft gebracht via ofwel een aangetekend schrijven, ofwel een schrijven

waarvan een dubbel door de werkgever werd ondertekend, ofwel medeondertekening door de werkgever van het aanvraagformulier;

- tijdens de erkenningsprocedure voorzien in de artikelen 7 en 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 133 ontslagen wordt;

- op het einde van de procedure over een attest beschikt dat aantoonde dat hij overeenkomstig de artikelen 7 en 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 133 erkend wordt.

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.

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

Art. 11 - De sancties die voortvloeien uit het niet eerbiedigen door de werkgevers van de wettelijke verplichtingen inzake werkloosheid met bedrijfstoeslag, 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.