

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
VANAF 1 januari 2021

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 overlegprocedure,
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 141 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

- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 142 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, op 23 april 2019, tot vaststelling op interprofessioneel niveau voor 2021-2022, van de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers met een lange loopbaan die worden ontslagen.

HOOFDSTUK 3.- Leeftijds- en loopbaanvoorwaarden

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

- ontslagen zijn door de werkgever om een andere reden dan een dringende reden uiterlijk op 30 juni 2021
- 59 jaar of ouder zijn in de periode van 1 januari 2021 tot 30 juni 2021, 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

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 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 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 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 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 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 2021. Zij houdt op van kracht te zijn op 31 december 2022.