

Zittingvan9juli2009

Collectieve arbeidsovereenkomst betreffende het brugpensioen vanaf 56 jaar (40 jaar loopbaan)

Art. 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werknemers, tewerkgesteld in de ondernemingen die onder het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf ressorteren en op hun werkgevers, met uitzondering van de ondernemingen die zich bezighouden met het aanleggen en onderhouden van parken en tuinen.

Art. 2. § 1. Voor de toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 van de Nationale arbeidsraad, "tôt invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen", wordt de leeftijd van 60 jaar verlaagd tôt 56 jaar binnen de voorwaarden van het Koninklijk besluit van 3 mei 2007 tôt regeling van het conventioneel brugpensioen in het kader van het generatiepact en de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 96 van 20 februari 2009 gesloten in de Nationale Arbeidsraad tôt invoering van een regeling van aanvullende vergoeding voor sommige oudere werknemers die worden ontslagen, ter uitvoering van het interprofessioneel akkoord van 22 december 2008.

De arbeiders moeten onder meer :

- > ontslagen worden om een andere reden dan een dringende reden;
- > zich kunnen beroepen op een beroepsloopbaan van 40 jaar als loontrekkende en voor zover de betrokkene voldoet aan de wettelijke verplichtingen opgelegd door de werkloosheidsreglementering voor bruggepensioneerden;
- > het bewijs kunnen leveren dat voor de leeftijd van 17 jaar gedurende ten minste 78 dagen arbeidsprestaties zijn geleverd waarvoor socialezekerheidsbijdragen zijn betaald met volledige onderwerping aan de sociale zekerheid of ten minste 78 dagen arbeidsprestaties zijn geleverd in het kader van het leerlingenwezen welke zich situeren voor 1 september 1983.

§ 2. De leeftijdsvoorwaarde van 56 jaar bepaald in artikel 3 moet vervuld zijn in de période tussen 1 januari 2010 en 31 december 2010 en bovendien op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Art. 3. De werknemers bedoeld in artikel 2 hebben na ontslag recht op een aanvullende vergoeding ten laste van het Waarborg- en Sociaal Fonds voor het tuinbouwbedrijf, opgericht bij collectieve arbeidsovereenkomst van 7 juni 1991, tôt oprichting van een fonds voor bestaanszekerheid en vaststelling van zijn statuten, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 3 oktober 1991. Die aanvullende vergoeding wordt toegekend vanaf het einde van de wettelijke opzeggingstermijn tôt aan de pensioengerechtigde leeftijd.

Art. 4. De aanvullende vergoeding is gelijk aan 75 procent van het verschil tussen het netto referetemaandloon en de werkloosheidsuitkering en wordt berekend en aangepast overeenkomstig de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr.17 van de Nationale Arbeidsraad.

Art. 5. Het Waarborg- en Sociaal Fonds voor het tuinbouwbedrijf neemt de administratie op zich en betaalt de in artikel 3 bedoelde aanvullende vergoeding, met inbegrip van de bijzondere maandelijkse werkgeversbijdragen.

Art. 6. De artikels 3 töt en met 5 van deze collectieve arbeidsovereenkomst zijn slechts van toepassing voor de werknemers die gedurende de twee jaren voorafgaand aan hun brugpensioen onafgebroken door een arbeidsovereenkomst verbonden zijn geweest met een werkgever die onder het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf ressorteert.

Art. 7. Onverminderd artikel 4 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, wordt de aanvullende vergoeding door het Waarborg- en Sociaal Fonds voor het Tuinbouwbedrijf berekend op basis van het gemiddelde van de lonen die de werknemer heeft ontvangen gedurende de twaalf maanden voorafgaand aan zijn brugpensioen en niet op basis van het loon van de referentemaand.

Art. 8. De raad van beheer van het Waarborg- en Sociaal Fonds voor het Tuinbouwbedrijf stelt de praktische modaliteiten vast met betrekking töt de uitvoering deze overeenkomst.

Art. 9. Voor de arbeiders die een vermindering van de arbeidsprestaties genieten töt een halftijdse betrekking of töt een vier vijfde betrekking, en die overstappen in het stelsel van brugpensioen, 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.

Art. 10. De bruggepensioneerden 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 brugpensioen, vallen geheel ten laste van de individuele werkgevers.

Art. 11. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2010. Zij houdt op van kracht te zijn op 31 december 2010.

C.P. pour les entreprises horticoles

Séance du 9 juillet 2009

Convention collective de travail concernant la prépension à partir de 56 ans (40 ans de carrière)

Art. 1. La présente convention collective de travail s'applique aux travailleurs occupés aux entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour les entreprises horticoles et à leur employeurs, à l'exclusion des entreprises s'occupant de l'implantation et l'entretien de parcs et jardins.

Art. 2. § 1. Pour l'application de la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 du Conseil national du travail "instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement", l'âge de 60 ans est abaissé à 56 ans dans les conditions de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant la prépension conventionnelle dans le cadre du Pacte de solidarité entre les générations et de la convention collective de travail n° 96 du 20 février 2009 conclue au sein du Conseil national du Travail, instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement, en exécution de l'accord interprofessionnel du 22 décembre 2008.

Les ouvriers doivent entre autres outre :

- > être licenciés pour des raisons autres que la faute grave;
- > se prévaloir d'un passé professionnel de 40 ans en tant que salarié et pour autant que la personne concernée remplisse les conditions légales imposées par la réglementation du chômage pour les prépensionnés ;
- > pouvoir prouver qu'ils ont effectué, avant l'âge de 17 ans, pendant au moins 78 jours, des prestations de travail pour lesquelles des cotisations de sécurité sociale ont été payées, avec assujettissement complet à la sécurité sociale, ou au moins 78 jours de prestations de travail dans le cadre de l'apprentissage qui se situent avant le 1er septembre 1983.

§ 2. La condition d'âge de 56 ans fixée à l'article 3 doit être remplie dans la période du 1er janvier 2010 au 31 décembre 2010 et, de plus, au moment de la fin du contrat de travail.

Art. 3. Les travailleurs visés à l'article 2 ont droit 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, instituant un fonds de sécurité d'existence et fixant ses statuts, rendue obligatoire par arrêté royal du 3 octobre 1991 après leur licenciement. 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. 4. 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. 5. 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 3, y compris les cotisations spéciales mensuelles à charge de l'employeur.

y

Art. 6. Les articles 3 à 5 de cette convention collective de travail ne sont d'application que pour les travailleurs prépensionnés qui ont été liés sans interruption pendant les deux ans précédant leur prépension par un contrat de travail à un employeur ressortissant à la Commission paritaire pour les entreprises horticoles.

Art. 7. Sans préjudice de l'article 4 de la présente convention collective de travail, l'indemnité complémentaire sera calculée par le Fonds social et de garantie pour les entreprises horticoles sur la base de la moyenne des rémunérations perçues par le travailleur pendant les douze mois précédant sa prépension, et non pas sur base de la rémunération du mois de référence.

Art. 8. 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. 9. 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 prépension, 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 des allocations de chômage correspondant au régime de travail avant la prise du crédit-temps.

Art. 10. Les prépensionnés 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 prépension restent entièrement à charge des employeurs individuels.

Art. 11. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2010. Elle cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2010.