

Séance du 6 décembre 2012

Convention collective de travail du 6 décembre 2012 concernant le chômage avec complément d'entreprise 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 la loi du 12 avril 2011 modifiant la loi du 1er février 2011 portant la prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel, et exécutant le compromis du Gouvernement relatif au projet d'accord interprofessionnel (M.B. 28 avril 2011). La loi du 28 décembre 2011 modifie le terme "prépension conventionnelle" en "régime de chômage avec complément d'entreprise" (RCC). La loi portant des dispositions diverses du 29 mars 2012, qui est entrée en vigueur le 30 mars 2012, prévoit la possibilité pour les travailleurs à partir de 56 ans de faire appel au régime de chômage avec complément d'entreprise jusqu'au 31 décembre 2015, à condition qu'ils aient une carrière d'au moins 40 ans.

§ 2. La condition d'âge de 56 ans fixée à l'article 2 doit être remplie dans la période du 1er janvier 2013 au 31 décembre 2015 et, de plus, au moment de la fin du contrat de travail.

Art. 3. Les travailleurs visés à l'article 2 § 1. 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, instituant un fonds de sécurité d'existence et fixant ses statuts, rendue obligatoire par arrêté royal du 3 octobre 1991. 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.

Art. 6. Les articles 3 à 5 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. 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 précédent sa prépension avec complément d'entreprise, 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 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 des allocations de chômage correspondant au régime de travail avant la prise du crédit-temps.

Art. 10. 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.

Art. 11. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2013. Elle cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2015.

Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf

Zitting van 6 december 2012

Collectieve arbeidsovereenkomst van 6 december 2012 betreffende werkloosheid met bedrijfstoeslag 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, "tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen", wordt de leeftijd van 60 jaar verlaagd tot 56 jaar binnen de voorwaarden van het Koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het conventioneel brugpensioen in het kader van het generatiepact en de wet van 12 april 2011 tot aanpassing van de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord, en tot uitvoering van het compromis van de Regering met betrekking tot het ontwerp van interprofessioneel akkoord (B.S. 28 april 2011). Met de verzamelwet van 28 december 2011 is de term 'conventioneel brugpensioen' gewijzigd in 'stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag' (SWT). De wet houdende diverse bepalingen van 29 maart 2012, die in werking trad op 30 maart 2012, voorziet de mogelijkheid dat werknemers vanaf 56 jaar tot 31 december 2015 beroep kunnen doen op het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag voor zover ze een loopbaan hebben van minstens 40 jaar.

§ 2. De leeftijdsvoorwaarde van 56 jaar bepaald in art.2, §1. moet vervuld zijn in de periode tussen 1 januari 2013 en 31 december 2015 en bovendien op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Art. 3. De werknemers bedoeld in artikel 2 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 het tuinbouwbedrijf, opgericht bij collectieve arbeidsovereenkomst van 7 juni 1991, tot 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 tot aan de pensioengerechtigde leeftijd.

Art. 4. 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.

2

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 tot en met 5 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 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 werkloosheid met bedrijfstoeslag 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 tot de uitvoering deze overeenkomst.

Art. 9. Voor de arbeiders 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.

Art. 10. De werknemers die gebruik maken van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag 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 bedrijfstoeslag, vallen geheel ten laste van de individuele werkgevers.

Art. 11. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2013. Zij houdt op van kracht te zijn op 31 december 2015.