

**PARITAIR COMITE VOOR DE TUINBOUW
PC 145
COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 25
MAART 2016 BETREFFENDE HET STELSEL VAN
WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG
VANAF 58 JAAR met 40 JAAR LOOPBAAN**

**COMMISSION PARITAIRE POUR LES
ENTREPRISES HORTICOLES
CP 145
CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 25
MARS 2016 CONCERNANT LE RÉGIME DE
CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE
À PARTIR DE 58 ANS AVEC 40 ANS DE
CARRIÈRE**

HOOFDSTUK 1: toepassingsgebied

Art. 1 - §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.

§ 2. Met "werknemers" worden de mannelijke en vrouwelijke arbeiders bedoeld.

HOOFDSTUK 2: rechtsgrond

Art. 2 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van:

- artikel 3, § 7 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (Belgisch Staatsblad van 8 juni 2007);
- artikel 16, § 5 van het koninklijk besluit van 30 december 2014 tot wijziging van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (Belgisch Staatsblad van 31 december 2014).
- 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,

CHAPITRE 1 : champ d'application

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

§ 2. Par "ouvriers" sont visés les ouvriers masculins et féminins.

CHAPITRE 2 : base juridique

Art. 2 - La présente convention collective de travail est conclue en exécution de:

- l'article 3, § 7 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise (Moniteur belge du 8 juin 2007) ;
- l'article 16, § 5 de l'arrêté royal du 30 décembre 2014 modifiant l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise (Moniteur belge du 31 décembre 2014).
- 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.

- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 115 van 27 april 2015 tot invoering van een stelsel van bedrijfstoelage voor sommige oudere werknemers met een lange loopbaan die worden ontslagen (algemeen verbindend verklaard door het koninklijk besluit van 19 juni 2015, gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 15 juli 2015);

- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 116 van de Nationale Arbeidsraad, gesloten op 27 april 2015 tot vaststelling op interprofessioneel niveau, voor 2015-2016 van de leeftijd vanaf dewelke 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:

- in de periode van 1 januari 2016 tot 31 december 2016 en op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst de leeftijd van 58 jaar bereiken en een beroepsloopbaan van 40 jaar als loontrekkende kunnen bewijzen.

- ontslagen zijn door de werkgever om een andere reden dan een dringende reden

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 het tuinbouwbedrijf", opgericht bij collectieve arbeidsovereenkomst van 7 juni 1991, nr. 28190, 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

- la convention collective de travail n°115 du 27 avril 2015 instituant un régime de complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés, ayant une carrière longue (rendue obligatoire par l'arrêté royal du 19 juin 2015, paru au Moniteur belge du 15 juillet 2015) ;

- la convention collective de travail n° 116 du Conseil National du Travail, conclue le 27 avril 2015 fixant à titre interprofessionnel, pour 2015-2016 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.

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

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

- Au cours de la période du 1er janvier 2016 au 31 décembre 2016 et au moment de la fin du contrat de travail, ils ont atteint l'âge de 58 ans et peuvent démontrer une carrière professionnelle de 40 ans.

- être licencié par l'employeur pour un motif autre que la faute grave

CHAPITRE 4.- Indemnité complémentaire

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, rendue obligatoire par arrêté royal du 3 octobre 1991. Cette indemnité complémentaire est octroyée à partir du moment où le délai de préavis légal

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 referetemaandloon 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 het tuinbouwbedrijf" 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 het tuinbouwbedrijf ressorteert.

Art. 8 - Onverminderd artikel 5 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 bedrijfstoelage en niet op basis van het loon van de referetemaand.

Art. 9 - 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. 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

vient à expiration et elle s'applique jusqu'à l'âge légal de la pension.

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 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

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. 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 2016. Zij houdt op van kracht te zijn op 31 december 2016.

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.

Art. 11 - 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.

CHAPITRE 5.- Validité - Durée

Art. 12 - La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2016. Elle cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2016.