



**ERRATUM**

**Commission paritaire pour les entreprises  
horticoles**

**CCT n° 133452/CO/145  
du 25/03/2016**

Correction du texte français :

- L'article 8 doit être modifié comme suit : "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~~ **son chômage** avec complément d'entreprise, et non pas sur base de la rémunération du mois de référence."

**Décision du**

**ERRATUM**

**Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf**

**CAO nr. 133452/CO/145  
van 25/03/2016**

Verbetering van de Franstalige tekst :

- Artikel 8 moet als volgt verbeterd worden : "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~~ **son chômage** avec complément d'entreprise, et non pas sur base de la rémunération du mois de référence."

**Beslissing van**

27 -09- 2016

**PARITAIR COMITE VOOR DE TUINBOUW  
PC 145  
COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN  
25 MAART 2016 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 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:

- het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (Belgisch Staatsblad van 8 juni 2007);
- 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

**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 MOYENNANT 35 ANS DE  
CARRIÈRE POUR LES TRAVAILLEURS MOINS  
VALIDES OU AYANT DES PROBLÈMES  
PHYSIQUES GRAVES**

**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'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise (Moniteur belge du 8 juin 2007) ;
- 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

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. 114 van de Nationale Arbeidsraad, gesloten op 27 april 2015 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 III.- Leeftijds- en loopbaanvoorwaarden**

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

**a)** Het ontslag met het oog op werkloosheid met bedrijfstoelage vanaf 58 jaar zoals voorzien door deze collectieve arbeidsovereenkomst moet plaats vinden tussen 1 januari 2016 en 31 december 2016.

**b)** De leeftijdsvoorwaarde van 58 jaar moet bereikt worden in de periode van 1 januari 2016 tot 31 december 2016 en op het einde van de arbeidsovereenkomst;

**c)** De loopbaanvoorwaarde van 35 jaar moet bereikt worden zowel in de periode van 1 januari 2016 tot 31 december 2016 als op het einde 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. 114 tot vaststelling van de voorwaarden voor de toekenning van een bedrijfstoelage in het kader van de werkloosheid met bedrijfstoelage voor sommige mindervalide werknemers en

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.

- la convention collective de travail n° 114 du 27 avril 2015 fixant les conditions d'octroi d'un complément d'entreprise dans le cadre du chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés moins valides ou ayant des problèmes physiques graves, en cas de licenciement, conclue au sein du Conseil national du Travail.

### **CHAPITRE III.- Conditions d'âge et d'ancienneté**

**Art. 3 §1** - Les ouvriers ont droit à une indemnité complémentaire si :

**a)** Le licenciement en vue du chômage avec complément d'entreprise à partir de 58 ans, tel que prévu par la présente convention collective de travail, doit se situer entre le 1er janvier 2016 et le 31 décembre 2016.

**b)** La condition d'âge de 58 ans doit être atteinte dans la période du 1er janvier 2016 au 31 décembre 2016 et, de plus, au moment de la fin du contrat de travail.

**c)** La condition de passé professionnel de 35 ans doit être atteinte dans la période du 1er janvier 2016 au 31 décembre 2016 et, de plus, au moment de la fin du contrat de travail.

**d)** La preuve doit être apportée que :

- pour les ouvriers moins valides, qu'ils appartiennent à l'une des catégories énumérées à l'article 2, § 2, 1° de la convention collective de travail n° 114 fixant les conditions d'octroi d'un complément d'entreprise dans le cadre du chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés moins valides ou ayant des problèmes

werknemers met ernstige lichamelijke problemen, indien zij worden ontslagen (algemeen verbindend verklaard door het koninklijk besluit van 19 juni 2015, gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 15 juli 2015).

- voor de arbeiders met ernstige lichamelijke problemen, dat zij beschikken over een attest afgegeven door het Fonds voor Arbeidsongevallen, overeenkomstig artikel 7 van hogergenoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 114
- voor de arbeiders gelijkgesteld aan werknemers met ernstige lichamelijke problemen, dat zij beschikken over een attest afgegeven door het Fonds voor beroepsziekten overeenkomstig artikel 8 van hogergenoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 114.

**§ 2.** In afwijking van § 1 c) kan de loopbaanvoorwaarde 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 2016 bij het Fonds voor Arbeidsongevallen heeft ingediend, behoudt, in afwijking van artikel 3, § 1 a) en d) het recht op de bedrijfstoelage, wanneer hij pas na 31 december 2016 het bewijs kan leveren te beschikken over een attest afgegeven door het Fonds voor Arbeidsongevallen overeenkomstig artikel 7 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 114 en ontslagen wordt, behoudens omwille van dringende redenen in de zin van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten.

physiques graves, en cas de licenciement (rendue obligatoire par l'arrêté royal du 19 juin 2015, paru au Moniteur belge du 15 juillet 2015).

- pour les ouvriers ayant des problèmes physiques graves, qu'ils disposent d'une attestation délivrée par le Fonds des accidents du travail conformément à l'article 7 de la convention collective de travail n° 114 susmentionné;
- pour les ouvriers assimilés à des travailleurs ayant des problèmes physiques graves, qu'ils disposent d'une attestation délivrée par le Fonds des maladies professionnelles conformément à l'article 8 de la convention collective de travail n° 114 susmentionné.

**§ 2.** En dérogation au § 1, c), la condition de passé professionnel peut être atteinte en dehors de la période de validité de la présente convention collective de travail, à condition que l'âge de 58 ans ait été atteint et que le licenciement ait lieu pendant la période de validité de la présente convention collective de travail. Dans ce cas, la condition de passé professionnel est celle qui est applicable au moment de la fin effective du contrat de travail.

**§ 3.** L'ouvrier ayant des problèmes physiques graves qui remplit les conditions fixées à l'article 3, § 1b) et c) et qui a introduit sa demande de reconnaissance comme travailleur ayant des problèmes physiques graves avant le 1er juillet 2016 auprès du Fonds des accidents du travail conserve, en dérogation aux articles 3, § 1 a) et d), le droit à un complément d'entreprise s'il ne peut apporter qu'après le 31 décembre 2016 la preuve qu'il dispose d'une attestation délivrée par le Fonds des accidents du travail conformément à l'article 7 de la convention collective de travail n° 114 et s'il est licencié sauf pour motif grave au sens de la législation relative aux contrats de travail.

§ 4. De arbeider behoudt eveneens het recht op de bedrijfstoeslag, 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. 114 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. 114 ontslagen wordt;
- op het einde van de procedure over een attest beschikt dat aantoont dat hij overeenkomstig de artikelen 7 en 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 114 erkend wordt.

#### **HOOFDSTUK IV.- Aanvullende vergoeding**

**Art. 4** - De werknemers bedoeld in artikel 3 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, 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 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.

§ 4. L'ouvrier conserve également le droit à un complément d'entreprise s'il satisfait aux conditions fixées à l'article 3, § 1, b) et c) et s'il :

- a introduit une demande afin d'être reconnu sur la base de la convention collective de travail n° 114 ;
- peut prouver qu'il en a informé l'employeur soit par lettre recommandée, soit par une lettre dont une copie a été signée par l'employeur, soit par le contresigne du formulaire de demande par l'employeur;
- est licencié pendant la procédure de reconnaissance prévue aux articles 7 et 8 de la convention collective de travail n° 114 ;
- dispose à la fin de la procédure d'une attestation prouvant qu'il est reconnu conformément aux articles 7 et 8 de la convention collective de travail n° 114.

#### **CHAPITRE IV.- Indemnité complémentaire**

**Art. 4** - Les travailleurs visés à l'article 3 ont droit après leur licenciement à une indemnité complémentaire à charge du « Fonds social et de garantie pour les entreprises horticolas », 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 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** - 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 maandelijksse 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 bedrijfstoelag 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 bedrijfstoelag en niet op basis van het loon van de referentemaand.

**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 bedrijfstoelag, 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. 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~~ *son* ~~chômage~~ *chômage* ~~prévision~~ 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 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** - 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 V.- 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.

**Art. 11** - 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 V.- 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.