

**PARITAIR COMITE VOOR DE TUINBOUW  
PC 145**

**COMMISSION PARITAIRE POUR LES  
ENTREPRISES HORTICOLES  
CP 145**

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 15 JUNI 2017 BETREFFENDE HET STELSEL VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG VANAF 58/59 JAAR met 40 JAAR LOOPBAAN**

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 15 JUIN 2017 CONCERNANT LE RÉGIME DE CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE À PARTIR DE 58/59 ANS AVEC 40 ANS DE CARRIÈRE**

**HOOFDSTUK 1: toepassingsgebied**

**CHAPITRE 1 : champ d'application**

**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.

**Art. 1 - §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.

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

§ 2. Par "travailleurs" sont visés les ouvriers et les ouvrières

**HOOFDSTUK 2: rechtsgrond**

**CHAPITRE 2 : base juridique**

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

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

- 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).
- Het koninklijk besluit van 30 januari 2017 tot wijziging van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (Belgisch Staatsblad 13 februari 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

- 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).
- L'arrêté royal du 30 janvier 2017 modifiant l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise (Moniteur belge du 13 février 2017)
- 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

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. 124 gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 21 maart 2017 tot invoering van een stelsel van bedrijfstoeslag voor sommige oudere werknemers met een lange loopbaan die worden ontslagen
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 125 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, op 21 maart 2017, tot vaststelling op interprofessioneel niveau, voor 2017-2018 van de leeftijd vanaf dewelke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag 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:

- voor de periode van 1 januari tot 31 december 2017 moet de werknemer ontslagen worden in 2017 en 58 jaar of ouder zijn uiterlijk op 31/12/2017 en op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst; bovendien moet de werknemer op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst een beroepsloopbaan van 40 jaar als loontrekkende kunnen bewijzen.
- voor de periode van 1 januari tot 31 december 2018 moet de werknemer ontslagen worden in 2018 en 59 jaar of ouder zijn uiterlijk op 31/12/2018 en op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst; bovendien moet de werknemer op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst een beroepsloopbaan van 40 jaar als

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.

- la convention collective de travail n° 124 conclue au sein du Conseil National du Travail le 21 mars 2017, instituant un régime de complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés, ayant une carrière longue
- la convention collective de travail n° 125 conclue au sein du Conseil National du Travail, le 21 mars 2017 fixant à titre interprofessionnel, pour 2017-2018 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 travailleurs ont droit à une indemnité complémentaire si :

- Pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2017 au 31 décembre 2017, le travailleur doit être licencié en 2017 et être âgé de 58 ans ou plus au 31/12/2017 au plus tard et au moment de la fin du contrat de travail. En outre, le travailleur doit prouver une carrière professionnelle de 40 ans en tant que salarié au moment de la fin de son contrat de travail.
- Pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2018 au 31 décembre 2018, le travailleur doit être licencié en 2018 et être âgé de 59 ans ou plus au 31/12/2018 au plus tard et au moment de la fin du contrat de travail. En outre, le travailleur doit prouver une carrière professionnelle de 40 ans en tant que salarié au moment de la fin de son contrat de travail.

loontrekkende kunnen bewijzen.

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

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

#### **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 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.

**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-

#### **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 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

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 referentemaand.

« 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** - 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** - 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** - 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.

**Art. 10** - Pour les travailleurs 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 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.

**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.

**HOOFDSTUK 5.- Geldigheid – Duur**

**CHAPITRE 5.- Validité - Durée**

**Art. 12** - Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2017. Zij houdt op van kracht te zijn op 31 december 2018.

**Art. 12** - La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2017. Elle cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2018.