

**PARITAIR COMITE VOOR DE TUINBOUW
PC 145
COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 25
JUNI 2019 BETREFFENDE HET TIJDSKREDIET
EINDELOOPBAAN**

HOOFDSTUK 1: toepassingsgebied

Art. 1 - §1. Deze collectieve overeenkomst is van toepassing op de werkgevers die ressorteren onder het Paritair Comité voor de tuinbouw en op de door hen tewerkgestelde werknemers met uitzondering van de werknemers bedoeld in art. 8 bis van het K.B. van 28.11.1969 tot uitvoering van de wet van 27.6.1969 tot herziening van de Besluitwet van 28.12.1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.

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

HOOFDSTUK 2: rechtsgrond

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

- het KB van 23 mei 2017 tot wijziging van het KB van 12 december 2001 tot uitvoering van hoofdstuk IV van de wet van 10 augustus 2001 betreffende verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven betreffende het stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking.
- de CAO nr. 103 van 27 juni 2012 gesloten in de NAR tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, algemeen verbindend verklaard bij KB van 25 augustus 2012 (BS 31/08/2012); gewijzigd door CAO nr. 103 bis van 27 april 2015, gewijzigd door CAO nr.103 ter van 20 december 2016, gewijzigd door CAO 103/4 van 29 januari 2018.
- Mededeling nr. 13 van de NAR van 27 februari 2018 betreffende de interpretatie

**COMMISSION PARITAIRE POUR LES
ENTREPRISES HORTICOLES
CP 145
CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 25
JUN 2019 CONCERNANT LE CRÉDIT-TEMPS FIN
DE CARRIÈRE**

CHAPITRE 1 : champ d'application

Art. 1 - §1. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs ressortissant à la Commission paritaire pour les entreprises horticoles et aux travailleurs qu'ils occupent, à l'exception des travailleurs visés à l'art. 8 bis de l'A.R. du 28.11.1969 en exécution de la loi du 27.6.1969 révisant l'arrêté-loi du 28.12.1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.

§ 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:

- A.R. du 23mai 2017 modifiant l'arrêté royal du 12 décembre 2001 pris en exécution du chapitre IV de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie concernant le système du crédit-temps, la diminution de carrière et la réduction des prestations de travail à mi-temps
- La CCT n°103 du 27 juin 2012 conclue au sein du CNT instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière, rendue obligatoire par l'AR du 25 août 2012 (MB du 31.08.2012) ; modifiée par CCT n°103 bis du 27 avril 2015, modifiée par la CCT n° 103 ter du 20 décembre 2016, modifiée par la CCT 103/4 du 29 janvier 2018.
- Le commentaire n° 13 du 27 février 2018 du CNT concernant l'interprétation de la

van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 (gewijzigd door CAO nr. 103 bis, 103 ter en 103/4) tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen.

- CAO nr. 137 van 23 april 2019 tot vaststelling, voor 2019-2020, van het interprofessioneel kader voor de verlaging van de leeftijdsgrens, voor wat de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan betreft, voor werknemers met een lange loopbaan, zwaar beroep of uit een onderneming in moeilijkheden of herstructurering

HOOFDSTUK 3: recht op landingsbaan zonder uitkeringen vanaf de leeftijd van 50 jaar

Art. 3 §1- Overeenkomstig artikel 8, § 2 van de CAO nr. 103 gesloten in de Nationale Arbeidsraad tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen wordt een recht op een vermindering van de arbeidsprestaties met 1/2 gecreëerd voor de werknemers die 50 jaar of ouder zijn en cumulatief voldoen aan de volgende voorwaarden:

- daaraan voorafgaand actief zijn geweest in een zwaar beroep gedurende minstens 5 jaar in de voorafgaande 10 jaar of gedurende minstens 7 jaar in de voorafgaande 15 jaar;
- dit zwaar beroep komt voor op de lijst van de beroepen waarvoor een significant tekort aan arbeidskrachten bestaat. De Minister van Werk bepaalt deze lijst, na unaniem advies van het Beheerscomité van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening;

§2- Overeenkomstig artikel 8, § 3 van de CAO nr. 103 gesloten in de Nationale Arbeidsraad tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen wordt een recht op een vermindering van de arbeidsprestaties met 1/5 gecreëerd voor de werknemers die 50 jaar of ouder zijn en voor zover zij op het ogenblik van de schriftelijke kennisgeving van de vermindering van de arbeidsprestaties aan de werkgever voldoen aan:

convention collective de travail n° 103 (modifiée par les CCT nos 103 bis, 103 ter et 103/4) instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière

- CCT n° 137 du 23 avril 2019 fixant, pour 2019-2020, le cadre interprofessionnel de l'abaissement de la limite d'âge en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière, pour les travailleurs qui ont une carrière longue, qui exercent un métier lourd ou qui sont occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration

CHAPITRE 3: le droit au crédit-temps à partir de l'âge de 50 ans sans droit aux allocations

Art. 3 §1- Conformément à l'article 8, § 2 de la CCT n° 103 conclue au sein du Conseil National du Travail introduisant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière, un droit à une réduction des prestations de travail d'1/2 est créé pour les ouvriers qui sont âgés de 50 ans et plus et qui satisfont, de manière cumulative, aux conditions suivantes :

- antérieurement, le travailleur a effectué un métier lourd pendant au moins cinq ans durant les 10 années précédentes ou pendant au moins sept ans durant les 15 années précédentes ;
- ce métier lourd figure sur la liste des métiers pour lesquels il existe une pénurie significative de main-d'œuvre. Le ministre de l'Emploi établit cette liste après avis unanime du Comité de gestion de l'Office national de l'emploi ;

§2- Conformément à l'article 8, § 3 de la CCT n° 103 conclue au sein du Conseil National du Travail introduisant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière, un droit à une réduction des prestations de travail d'1/5 est créé pour les ouvriers qui sont âgés de 50 ans et plus et pour autant qu'au moment de la notification écrite de la réduction des prestations de travail à l'employeur:

- ofwel voorafgaand een beroepsloopbaan van ten minste 28 jaar hebben, op voorwaarde dat de betrokken arbeiders voldoen aan de voorwaarden van artikel 10 van de cao nr. 103.
- daaraan ofwel voorafgaand actief zijn geweest in een zwaar beroep gedurende minstens 5 jaar in de voorafgaande 10 jaar of gedurende minstens 7 jaar in de voorafgaande 15 jaar;
- soit ils comptent une carrière professionnelle d'au moins 28 ans, pour autant que les ouvriers concernés soient dans les conditions de l'article 10 de la CCT n° 103.
- soit ils ont travaillé dans un métier lourd pendant d' au moins cinq ans durant les 10 années précédentes ou pendant au moins sept ans durant les 15 années précédentes;

§3- Voor de toepassing van §1 en §2 wordt onder zwaar beroep verstaan zoals gedefinieerd in art. 8, §4 van cao 103.

§3- Pour l'application des §1 et §2, on entend per métier lourd comme défini en art.8, §4 de la cct 103.

HOOFDSTUK 4 : leeftijdsgrens voor een landingsbaan, "lange loopbaan" en "zwaar beroep" met uitkering

CHAPITRE 4 : limite d'âge pour un emploi de fin de carrière, « carrière longue» et «métier lourd» avec allocations

Art. 4 - Dit hoofdstuk is enkel van toepassing indien de aanvangsdatum van de periode van vermindering van de arbeidsprestaties of van de verlenging van de periode van de vermindering van de arbeidsprestaties gelegen is tijdens de periode van 1 januari 2019 tot 31 december 2020.

Art. 4 - Ce chapitre est uniquement d'application si la date de début de la période de réduction des prestations de travail ou de prolongation de la période de réduction des prestations de travail se situe pendant la période du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2020.

Art. 5 - Overeenkomstig art. 3 van de cao nr 137 wordt voor de periode 2019-2020 de leeftijdsgrens op 55 jaar gebracht, voor wat de toegang tot het recht op uitkeringen betreft, voor werknemers die hun arbeidsprestaties verminderen met een vijfde in toepassing van artikel 8, § 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103, op voorwaarde dat de werknemer op het moment van de schriftelijke kennisgeving aan de werkgever van de vermindering van de arbeidsprestatie:

Art. 5 - Pour la période 2019-2020, la limite d'âge est portée à 55 ans conformément à l'article 3 de la cct n° 137, en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations, pour les ouvriers qui réduisent leurs prestations de travail d' 1/5 en application de l'article 8, § 1^{er} de la convention collective de travail n° 103, à condition qu'au moment de l'avertissement écrit de la diminution des prestations de travail qu'il adresse à l'employeur, l'ouvrier:

- ofwel 35 jaar beroepsverleden als loontrekkende kan rechtvaardigen in de zin van artikel 3, § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van de het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (Belgisch Staatsblad van 8 juni 2007) ;

- soit puisse justifier 35 ans de carrière professionnelle en tant que salarié au sens de l'article 3, § 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime chômage avec complément d'entreprise (Moniteur belge du 8 juin 2007);

- ofwel tewerkgesteld is:

- soit ait été occupé depuis:

a) ofwel minstens 5 jaar gerekend van datum tot datum, in een zwaar beroep in de zin van artikel 3, §1 van het

a) ou bien au moins cinq ans, calculés de date à date, dans un métier lourd au sens de l'article 3, § 1^{er} de l'arrêté royal

koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot de regeling van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (Belgisch Staatsblad van 8 juni 2007). Deze periode van 5 jaar moet gelegen zijn in de loop van de voorafgaande 10 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum;

b) ofwel minstens 7 jaar gerekend van datum tot datum, in een zwaar beroep in de zin van artikel 3, §1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot de regeling van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (Belgisch Staatsblad van 8 juni 2007). Deze periode van 7 jaar moet gelegen zijn in de loop van de laatste 15 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum.

c) ofwel minimaal 20 jaar in een arbeidsregime zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990 en algemeen verbindend verklaard bij het koninklijk besluit van 10 mei 1990 (Belgisch Staatsblad 13 juni 1990);

Art. 6 - Overeenkomstig art 3 van de cao nr 137 wordt voor de periode 2019-2020 de leeftijdsgrens op 57 jaar gebracht, voor wat de toegang tot het recht op uitkeringen betreft, voor werknemers die hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking in toepassing van artikel 8, § 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103, op voorwaarde dat de werknemer op het moment van de schriftelijke kennisgeving aan de werkgever van de vermindering van de arbeidsprestatie:

- ofwel 35 jaar beroepsverleden als loontrekkende kan rechtvaardigen in de zin van artikel 3, § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van de het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (Belgisch Staatsblad van 8 juni 2007) ;

- ofwel tewerkgesteld is:

a) ofwel minstens 5 jaar gerekend van datum tot datum, in een zwaar beroep

du 3 mai 2007 fixant le régime chômage avec complément d'entreprise (Moniteur belge du 8 juin 2007). Cette période de cinq ans doit se situer dans les 10 dernières années calendrier, calculées de date à date;

b) ou bien au moins 7 ans, calculés de date à date, dans un métier lourd au sens de l'article 3, § 1er de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime chômage avec complément d'entreprise (Moniteur belge du 8 juin 2007). Cette période de sept ans doit se situer dans les 15 dernières années calendrier, calculées de date à date;

c) ou bien au moins 20 ans dans un régime de travail tel que visé à l'article 1er de la convention collective de travail n° 46, conclue le 23 mars 1990 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 10 mai 1990 (Moniteur belge du 13 juin 1990) ;

Art. 6 - Pour la période 2019-2020, la limite d'âge est portée à 57 ans conformément à l'article 3 de la cct n° 137 , en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations, pour les ouvriers qui réduisent leurs prestations de travail à mi-temps en application de l'article 8, § 1er de la convention collective de travail n° 103, à condition qu'au moment de l'avertissement écrit de la diminution des prestations de travail qu'il adresse à l'employeur, l'ouvrier:

- soit puisse justifier 35 ans de carrière professionnelle en tant que salarié au sens de l'article 3, § 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime chômage avec complément d'entreprise (Moniteur belge du 8 juin 2007);

- soit ait été occupé depuis:

a) ou bien au moins cinq ans, calculés de date à date, dans un métier lourd au

in de zin van artikel 3, §1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot de regeling van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (Belgisch Staatsblad van 8 juni 2007). Deze periode van 5 jaar moet gelegen zijn in de loop van de voorafgaande 10 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum;

b) ofwel minstens 7 jaar gerekend van datum tot datum, in een zwaar beroep in de zin van artikel 3, §1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot de regeling van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (Belgisch Staatsblad van 8 juni 2007). Deze periode van 7 jaar moet gelegen zijn in de loop van de laatste 15 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum.

c) ofwel minimaal 20 jaar in een arbeidsregime zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990 en algemeen verbindend verklaard bij het koninklijk besluit van 10 mei 1990 (Belgisch Staatsblad 13 juni 1990);

Paritaire commentaar:

De leeftijdsgrens zoals bepaald in deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft enkel betrekking op de toekenning van uitkeringen zoals voorzien in het koninklijk besluit van 12 december 2001, zoals gewijzigd door het koninklijk besluit van 30 december 2014 en heeft geen betrekking op het recht op een landingsbaan zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen.

HOOFDSTUK 5.- Geldigheid – Duur

Art. 7 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2019. Zij houdt op van kracht te zijn op 31 december 2020.

sens de l'article 3, § 1er de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime chômage avec complément d'entreprise (Moniteur belge du 8 juin 2007). Cette période de cinq ans doit se situer dans les 10 dernières années calendrier, calculées de date à date;

b) ou bien au moins 7 ans, calculés de date à date, dans un métier lourd au sens de l'article 3, § 1er de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime chômage avec complément d'entreprise (Moniteur belge du 8 juin 2007). Cette période de sept ans doit se situer dans les 15 dernières années calendrier, calculées de date à date;

c) ou bien au moins 20 ans dans un régime de travail tel que visé à l'article 1er de la convention collective de travail n° 46, conclue le 23 mars 1990 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 10 mai 1990 (Moniteur belge du 13 juin 1990) ;

Commentaire paritaire :

La limite d'âge définie dans la présente convention collective de travail concerne uniquement l'octroi des allocations prévues dans l'arrêté royal du 12 décembre 2001, tel que modifié par l'arrêté royal du 30 décembre 2014 et ne concerne pas le droit à un emploi de fin de carrière prévu dans la convention collective de travail n° 103 instaurant un système de crédit-temps, diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière.

CHAPITRE 5.- Validité - Durée

Art. 7 - La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2019. Elle cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2020.