

Paritair Comité voor het Tuinbouwbedrijf

Collectieve Arbeidsovereenkomst van 4 juli 2019 inzake het Werkgelegenheidsplan voor oudere werknemers

Art 1.

Deze Collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle werkgevers die ressorteren onder het toepassingsgebied van het Paritair Comité voor het Tuinbouwbedrijf en de door deze werkgevers tewerkgestelde werknemers van tenminste 45 jaar oud en die tenminste 10 jaar anciënniteit hebben in de land- en tuinbouwsector (het betreft hier de Paritaire Comités 144 voor de landbouw en 145 voor het tuinbouwbedrijf, inclusief de tuinaanleg) . Dit houdt dan ook in dat de seizoenwerknemers, bedoeld in art 104 van de wet van 26 december 2013 (B.S. 31 december 2013) betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen, de carensdag en de begeleidende maatregelen niet vallen onder het toepassingsgebied van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

Commentaar:

Voor de werknemers die vóór 1 juli 2019 vielen onder het paritair subcomité 120.02, wordt ook rekening gehouden met hun anciënniteit in deze voormalige sector.

Art 2

In het Protocol Akkoord 2019-2020 dat in het Paritair Comité voor het Tuinbouwbedrijf op 4 juli 2019 ondertekend is, is door de sociale partners overeen gekomen het werkgelegenheidsplan voor oudere werknemers uit 2014 voor bepaalde tijd te verlengen tot einde 2021. Dit werkgelegenheidsplan wordt beschreven in de collectieve arbeidsovereenkomst van 25 juni 2014, geregistreerd onder het nr. 122988/CO/145. Dit houdt in dat er bijzondere aandacht wordt besteed aan het behoud van de tewerkstelling van oudere werknemers in de land- en tuinbouw .

Art 3 .

Via EDU+ (voor wat de Nederlandstalige Gemeenschap betreft) en Mission Wallonne (voor wat de Franstalige en de Duitstalige Gemeenschap betreft) is een specifiek vormingsaanbod opgesteld dat gericht is op de doelgroep van de werknemers van meer dan 45 jaar en die tenminste 10 jaar anciënniteit hebben in de land- en tuinbouwsector.

Commission paritaire pour les entreprises horticoles

Convention collective de travail du 45 juillet 2019 relative au Plan pour l'emploi des travailleurs âgés

Art.1er

La présente convention collective de travail s'applique à tous les employeurs qui ressortissent à la Commission paritaire pour les entreprises horticoles et aux travailleurs, occupés par ces employeurs, qui sont âgés d'au moins 45 ans et qui ont au moins 10 ans d'ancienneté dans les secteurs agricole et horticole (il s'agit ici des Commissions paritaires 144 pour l'agriculture et 145 pour les entreprises horticoles, à l'inclusion de l'implantation des parcs et jardins). Ceci implique dès lors que les travailleurs saisonniers visés à l'article 104 de la loi du 26 décembre 2013 (M.B. 31 décembre 2013) concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis, le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement n'entrent pas dans le champ d'application de la présente convention collective de travail.

Commentaire :

Pour les salariés qui relevaient de la sous-commission paritaire 120.02 avant le 1er juillet 2019, leur ancienneté dans cet ancien secteur est également prise en compte.

Art.2

Dans le Protocole d'accord 2019-2020 signé dans la Commission paritaire de l'horticulture le 4 juillet 2019, les partenaires sociaux ont convenu de prolonger le Plan de 2014 pour l'emploi des travailleurs âgés pour une durée déterminée jusqu'à la fin de 2021. Ce plan pour l'emploi est expliqué dans la convention collective du travail de 25 juin 2014, enregistrée sous le n° 122988/CO/145. Ceci veut dire qu'on porte une attention particulière au maintien de l'emploi des travailleurs âgés dans les entreprises agricoles et horticole.

Art.3

Via EDU+ (pour ce qui concerne la Communauté flamande) et Mission Wallonne (pour ce qui concerne les Communautés française et germanophone), on établira une offre de formation spécifique qui sera axée sur le groupe cible des travailleurs de plus de 45 ans ayant au moins 10 ans d'ancienneté dans les secteurs agricole et

Dit vormingsaanbod geeft aan de werknemers die tot de doelgroep behoren de mogelijkheid, door het volgen van een of andere opleiding uit dit vormingsaanbod, langer aan het werk te blijven. Er is evenwel geen verplichting om aan deze opleidingen deel te nemen. De werknemers die vallen onder het toepassingsgebied van onderhavige cao zoals aangegeven in art 1, kunnen gedurende de dagen waarop zij vrijgesteld worden van activiteit zoals voorzien in art 4 opteren voor het volgen van een vorming uit het specifieke aanbod voor deze doelgroep dan wel kiezen voor een vrije betaalde dag.

Art 4.

§1. De werknemers die onder het toepassingsgebied vallen kunnen voor het jaar 2019, 2020 en 2021 gebruik maken van onderstaande regeling.

- De werknemers van 45 jaar en ouder met 10 jaar anciënniteit in de land- en tuinbouwsector worden in 2019 tot 2021 telkens 1 dag per jaar vrijgesteld van prestatie met behoud van loon.
- De werknemers van 50 jaar en ouder met 15 jaar anciënniteit in de land- en tuinbouwsector worden in 2019 tot 2021 telkens 2 dagen per jaar vrijgesteld van prestatie met behoud van loon.
- De werknemers van 55 jaar en ouder met 15 jaar anciënniteit in de land- en tuinbouwsector worden in 2019 tot 2021 telkens 3 dagen per jaar vrijgesteld van prestatie met behoud van loon.

§2. De modaliteiten om het aantal dagen vast te stellen zijn als volgt:

- Het recht wordt bepaald op 1 januari van het lopende jaar
- De leeftijdsvoorwaarde moet vervuld zijn in de loop van het lopende kalenderjaar
- De anciënniteitsvoorwaarde wordt beoordeeld op 1 juli van het lopende kalenderjaar

Paritaire commentaar (voorbeelden)

- Een werknemer die 45 jaar wordt in december en 10 jaar anciënniteit heeft in de sector van de land- en tuinbouw, heeft voor dit kalenderjaar recht op 1 dag.
- Een werknemer van 45 jaar die 10 jaar anciënniteit in de land- en tuinbouwsector bereikt vóór 1 juli van het lopende jaar heeft in dit kalenderjaar recht op een halve dag.
- Een werknemer van 45 jaar die 10 jaar anciënniteit bereikt na 30 juni van het lopende jaar, heeft in dit kalenderjaar geen recht.

horticole. Cette offre de formation donne aux travailleurs qui appartiennent au groupe cible la possibilité, en suivant une des formations prévues dans l'offre de formation, de rester plus longtemps au travail. Il n'y a toutefois pas d'obligation de participer à ces formations. Les travailleurs qui entrent dans le champ d'application de la présente CCT, comme indiqué à l'article 1er, peuvent durant les jours où ils sont dispensés d'activité comme prévu à l'article 4 opter pour la participation à une des formations de l'offre spécifique pour ce groupe cible ou pour un jour de congé rémunéré.

Art.4.

§1. Les travailleurs qui entrent dans le champ d'application peuvent, pour les années 2019, 2020 et 2021, faire usage du régime ci-dessous.

- Les travailleurs de 45 ans et plus et qui ont 10 ans d'ancienneté dans les secteurs agricole et horticole sont dispensés en 2019 jusqu'au 2021 inclus d'1 jour de prestation par an avec maintien du salaire.
- Les travailleurs de 50 ans et plus et qui ont 15 ans d'ancienneté dans les secteurs agricole et horticole sont dispensés en 2019 jusqu'au 2021 inclus de 2 jours de prestation par an avec maintien du salaire.
- Les travailleurs de 55 ans et plus et qui ont 15 ans d'ancienneté dans les secteurs agricole et horticole sont dispensés en 2019 jusqu'au 2021 inclus de 3 jours de prestation par an avec maintien du salaire.

§2. Les modalités pour déterminer le nombre de jours sont les suivantes :

- Le droit sera établi au 1er janvier de l'année en cours
- la condition d'âge doit être remplie durant l'année en cours
- la condition d'ancienneté est évaluée au 1er juillet de l'année en cours

Commentaire paritaire (exemples)

- Un travailleur qui a 45 ans en décembre et qui a 10 ans d'ancienneté dans le secteur de l'agriculture ou de l'horticulture, a droit dans cette année civile à 1 jour.
- Un travailleur qui a 45 ans et qui atteint 10 ans d'ancienneté dans le secteur d'agriculture ou d'horticulture avant le 1 juillet de l'année courante, a droit dans cette année civile à un demi jour.
- Un travailleur qui a 45 ans et qui atteint 10 ans d'ancienneté après le 30 juin de l'année courante, n'a pas droit dans cette année civile.

Art. 5.

Gedurende deze dagen vrij gesteld van prestatie, kunnen de werknemers deelnemen aan één van de cursussen uit het specifieke vormingsaanbod. Zoals hoger gesteld, is er geen verplichting om aan de cursussen deel te nemen en kunnen de werknemers ook opteren voor een vrije betaalde dag .

Voor wie deeltijds werkt worden de dagen waarin men vrijgesteld is van prestaties toegekend in verhouding tot de tewerkstellingsbreuk.

Art 6 .

De dagen vrij gesteld van prestatie bedoeld in art 4. worden in 2019, 2020 en 2021 door de werkgever betaald zoals gewone arbeidsdagen, maar het brutoloon en de verschuldigde sociale zekerheidsbijdragen worden ten laste genomen door het Sociaal Fonds dat voor de sector bevoegd is met name het *Waarborg en Sociaal Fonds voor het Tuinbouwbedrijf* dan wel het *Sociaal Fonds voor de Inplanting en het Onderhoud van Parken en Tuinen* . De loonkost wordt volledig aan de werkgever terugbetaald. De terugbetaling gebeurt uit de reserves voorzien voor de ten laste neming van de aanvullende vergoeding bij werkloosheid met bedrijfstoeslag. De sociale partners gaan er van uit dat via dit initiatief het systeem van werkloosheid met bedrijfstoeslag in de toekomst minder zal toegepast worden in de tuinbouwsector. De dagen die in toepassing van deze cao worden opgenomen, moeten hetzij op de maandelijkse loonbrief dan wel op de DMFA-aangifte duidelijk kunnen herkend worden. In dit verband wordt verwezen naar de praktische voorschriften zoals bedoeld in art 7 van deze CAO .

Art 7.

De Raad van Bestuur van het *Waarborg en Sociaal Fonds voor het Tuinbouwbedrijf* dan wel de Raad van bestuur van het *Sociaal Fonds voor de inplanting en het onderhoud van Parken en Tuinen* bepalen de concrete voorwaarden en de te volgen procedure voor wat de terugbetaling van de loonkost aan de werkgever betreft zoals bedoeld in art 6 van onderhavige CAO.

Art 8.

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor een bepaalde duur. Zij treedt inwerking op 1 januari 2019 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2021.

Art. 5.

Pendant ces jours de dispense de prestation, les travailleurs peuvent participer à un des cours de l'offre de formation spécifique. Comme indiqué ci-avant, il n'y a pas d'obligation de participer aux cours et les travailleurs peuvent aussi opter pour un jour de congé rémunéré. Ces jours de dispense de prestation sont proratisés pour les ouvriers à temps partiel.

Art.6.

Les jours de dispense de prestation visés à l'article 4 sont payés en 2019,2020 et 2021 par l'employeur comme des jours de travail ordinaires mais le salaire brut et les cotisations de sécurité sociale dues sont prises en charge par le Fonds social compétent pour le secteur, à savoir *le Fonds social et de garantie pour les entreprises horticolas et le Fonds social pour l'implantation et l'entretien des parcs et jardins*. Le coût salarial est entièrement remboursé à l'employeur. Le remboursement se fait via les moyens provenant des réserves prévues pour la prise en charge de l'indemnité complémentaire en cas de chômage avec complément d'entreprise. Les partenaires sociaux partent du principe que via cette initiative, le dispositif de chômage avec complément d'entreprise sera moins appliqué à l'avenir dans le secteur horticole. Les jours qui sont pris en application de la présente CCT doivent pouvoir être clairement identifiés sur la fiche de salaire mensuelle ou sur la déclaration Dmfa. A cet égard, on renvoie aux prescriptions pratiques visées à l'article 7 de la présente CCT.

Art.7.

Le Conseil d'administration du *Fonds social et de garantie pour les entreprises horticolas* ou le Conseil d'administration du *Fonds social pour l'implantation et l'entretien des parcs et jardins* déterminent les conditions concrètes et la procédure à suivre pour ce qui concerne le remboursement du coût salarial à l'employeur comme prévu à l'article 6 de la présente CCT.

Art.8.

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée. Elle entre en vigueur le 1er janvier 2019 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2021.