

**PARITAIR COMITE VOOR ~~HET~~ TUINBOUW-
BEDRIJF PC 145**
**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 10
SEPTEMBER 2021 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 werkgevers en op de werknemers van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair comité van ~~het~~ tuinbouwbedrijf 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, laatst gewijzigd door het KB van 2021;
- 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 voorziene overlegprocedure;
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 150 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, op 15 juli 2021 tot vaststelling van de voorwaarden voor de toekenning van een bedrijfstoeslag in het

**COMMISSION PARITAIRE POUR LES
ENTREPRISES HORTICOLES
CP 145**
**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 10
SEPTEMBRE 2021 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 est d'application aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour les entreprises horticoles à l'exclusion des entreprises s'occupant de l'implantation et l'entretien de parcs et jardins.
§ 2. Par "travailleurs" 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 tel que modifié pour la dernière fois par l'A.R. de 2021;
- 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;
- la convention collective de travail n° 150 conclue au sein du Conseil National du Travail le 15 juillet 2021 fixant les conditions d'octroi d'un complément d'entreprise dans le cadre du

kader van de werkloosheid met bedrijfstoelage voor sommige oudere mindervalide werknemers en werknemers met ernstige lichamelijke problemen, indien zij worden ontslagen.

HOOFDSTUK 3.- Leeftijds- en loopbaanvoorwaarden

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

a) Ontslagen zijn, behoudens omwille van dringende reden in de zin van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten tussen 1 januari 2021 en 30 juni 2023;

b) De leeftijdsvoorwaarde van 58 jaar of ouder moet bereikt worden in de periode van 1 januari 2021 tot en met 30 juni 2023 en ten laatste op het einde van de arbeidsovereenkomst;

c) De werknemer moet een beroepsloopbaan hebben bereikt van minstens 35 jaar op het ogenblik van 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. 150 tot vaststelling van de voorwaarden voor de toekenning van een bedrijfstoelage in het kader van de werkloosheid met bedrijfstoelage voor sommige mindervalide werknemers en werknemers met ernstige lichamelijke problemen, indien zij worden ontslagen;

- voor de arbeiders met ernstige lichamelijke problemen, dat zij beschikken over een attest afgegeven door het Federaal Agentschap voor beroepsrisico's, overeenkomstig artikel 7 van hogergenoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 150 ;

chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés moins valides ou ayant des problèmes physiques graves, en cas de licenciement .

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

Art. 3 §1 - Les ~~travailleurs~~ ont droit à une indemnité complémentaire aux conditions suivantes :

a) Avoir été licencié, sauf pour motif grave au sens de la législation relative aux contrats de travail, entre le 1er janvier 2021 et le 30 juin 2023;

b) La condition d'âge de 58 ans ou plus doit être atteint dans la période du 1er janvier 2021 au 30 juin 2023 inclus et, au plus tard au moment de la fin du contrat de travail;

c) Le travailleur doit avoir atteint une carrière professionnelle d'au moins 35 ans au moment de la fin du contrat de travail;

d) On doit apporter la preuve de

- 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° 150 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 ;

- pour les ouvriers ayant des problèmes physiques graves, qu'ils disposent d'une attestation délivrée par le l'Agence Fédérale des risques professionnels conformément à l'article 7 de la convention collective de travail n° 150 susmentionné;

- voor de arbeiders gelijkgesteld aan werknemers met ernstige lichamelijke problemen, dat zij beschikken over een attest afgegeven door het Federaal Agentschap voor beroepsrisico's overeenkomstig artikel 8 van hogergenoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 150.

§ 2. De loopbaanvoorwaarde kan 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° en 2° vastgestelde voorwaarden vervult en die zijn aanvraag tot erkenning als werknemer met ernstige lichamelijke problemen vóór 1 januari 2023 bij het Federaal Agentschap voor beroepsrisico's heeft ingediend, behoudt, in afwijking van artikel 3, 3° en 4° het recht op de bedrijfstoelage, wanneer hij pas na 30 juni 2023 het bewijs kan leveren te beschikken over een attest afgegeven door het Federaal Agentschap voor beroepsrisico's overeenkomstig artikel 7 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 150 en ontslagen wordt, behoudens omwille van dringende redenen in de zin van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten.

§ 4. De arbeider behoudt eveneens het recht op de bedrijfstoelage, indien hij voldoet aan de in artikel 3, 1° en 2° vastgestelde voorwaarden en:

- een aanvraag heeft ingediend om op grond van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 150 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

- pour les ouvriers assimilés à des travailleurs ayant des problèmes physiques graves, qu'ils disposent d'une attestation délivrée par l'Agence Fédérale des risques professionnels conformément à l'article 8 de la convention collective de travail n° 150 susmentionné.

§ 2. 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, 1° et 2° et qui a introduit sa demande de reconnaissance comme travailleur ayant des problèmes physiques graves avant le 1er janvier 2023 auprès l'Agence Fédérale des risques professionnels conserve, en dérogation aux articles 3, 3° et 4°, le droit à un complément d'entreprise s'il ne peut apporter qu'après le 30 juin 2023 la preuve qu'il dispose d'une attestation délivrée par l'Agence Fédérale des risques professionnels conformément à l'article 7 de la convention collective de travail n° 150 et s'il est licencié sauf pour motif grave au sens de la législation relative aux contrats de travail.

§ 4. L'ouvrier conserve également le droit à un complément d'entreprise s'il satisfait aux conditions fixées à l'article 3, 1° et 2° et s'il :

- a introduit une demande afin d'être reconnu sur la base de la convention collective de travail n° 150 ;

- 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;

ondertekend, ofwel medeondertekening door de werkgever van het aanvraagformulier;

- tijdens de erkenningsprocedure voorzien in de artikelen 7 en 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 150 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. 150 erkend wordt.

- est licencié pendant la procédure de reconnaissance prévue aux articles 7 et 8 de la convention collective de travail n° 150 ;

- 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° 150.

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 de tuinbouw", opgericht bij collectieve arbeidsovereenkomst van 7 juni 1991, nr. 28190, tot oprichting van een fonds voor bestaanszekerheid en vaststelling van zijn statuten. 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 de tuinbouw" 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 bedrijfstoeslag onafgebroken door een arbeidsovereenkomst verbonden zijn

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. 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

geweest met een werkgever die onder het Paritair Comité voor ~~de~~ tuinbouw ~~bedrijf~~ ressorteert.

Art. 8 - Onverminderd artikel 5 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, wordt de aanvullende vergoeding door het “Waarborgen Sociaal Fonds voor de tuinbouw” 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.

Art. 9 - De raad van beheer van het “Waarborgen Sociaal Fonds voor de tuinbouw” 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 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, thematisch verlof of landingsbaan.

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 5.- Geldigheid – Duur

Art. 12 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2021. Zij houdt op van kracht te zijn op 30 juni 2023.

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 son chômage 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 ~~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, d'un congé thématique ou avant un emploi de fin de carrière.

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 5.- Validité - Durée

Art. 12 - La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2021. Elle cesse de produire ses effets au 30 juin 2023.