



ERRATUM

**Commission paritaire pour les entreprises hortic-
oles**

**CCT n° 174203/CO/145
du 29/04/2022**

Correction des deux langues :

- L'article 7 doit être modifié comme suit : « ... portant des dispositions diverses (**titre 12**, chapitre ~~111~~ **2** : mesures en faveur de la promotion ... ».

Décision du

ERRATUM

Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf

**CAO nr. 174203/CO/145
van 29/04/2022**

Verbetering van de Nederlandstalige tekst :

- Artikel 7 moet als volgt verbeterd worden : "... houdende diverse bepalingen (**titel 12**, hoofdstuk ~~111~~ **2** : maatregelen ...".

Beslissing van

10 -05- 2023

Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf (PC 145)

Collectieve arbeidsovereenkomst van 29 april 2022 betreffende de bijzondere tewerkstellingspremie voor de champignonteelt

Preambule:

Rekening houdende:

- met de ernstige problemen waarmee de champignonsector geconfronteerd is de afgelopen 15 jaar;
- met het feit dat het aantal ondernemingen in de afgelopen jaren in België meer dan gehalveerd is;
- met het feit dat in deze sector voornamelijk ongeschoolde werknemers zijn tewerk gesteld die, wanneer hun activiteit in de sector een einde zou nemen, moeilijk elders kunnen worden tewerkgesteld;

komen de sociale partners in het Paritair Comité voor het Tuinbouwbedrijf overeen om voor de werkgevers in de champignonteelt een bijzondere tewerkstellingspremie te voorzien per tewerkgestelde werknemer in de sector van de champignonteelt .

Het is de bedoeling de champignonteelt in België én de reguliere tewerkstelling te ondersteunen.

Rekening houdende met de hierboven aangehaalde overwegingen, komen de werkgevers- en werknemersorganisaties overeen om deze collectieve arbeidsovereenkomst te sluiten:

Artikel1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers die ressorteren onder het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf en waarvan de hoofdactiviteit bestaat in de teelt van champignons.

Artikel2. De ondertekenende partijen komen overeen om een bijzondere tewerkstellingspremie te voorzien voor de ondersteuning van de tewerkstelling in de champignonteelt.

De premie geldt alleen voor reguliere werknemers en niet voor het seizoen- en gelegenheidspersoneel.

De ondertekenende partijen verwijzen in dit verband naar de wet van 29 december 2010 houdende diverse bepalingen (Belgisch Staatsblad 31 december 2010), meer bepaald naar de artikelen 130 en 131 (maatregelen ter bevordering van de tewerkstelling in de sector van de champignonteelt). In toepassing van deze artikelen werd een som door het globaal beheer van de RSZ gestort aan het Waarborg- en Sociaal Fonds voor het Tuinbouwbedrijf en dit ter versterking van het reeds bestaande systeem van de tewerkstellingspremies.

Bij de uitbetaling van deze bijzondere tewerkstellingspremie wordt rekening gehouden met de Europese "de-minimisregel" die voorziet dat er maximaal 15.000 euro mag worden toegekend over een periode van drie jaar en dit per onderneming.

De ondertekenende partijen stellen vast dat er nog een gedeelte overblijft van de initiële som die door het Globaal Beheer van de RSZ aan Waarborg- en Sociaal Fonds voor het Tuinbouwbedrijf is

overgemaakt. Er zijn bijgevolg nog middelen om een laatste bijzondere tewerkstellingspremie toe te kennen in 2022.

Om aan de artikelen 130 en 131 van de wet van 29 december 2010 uitvoering te kunnen geven, dient in het Paritair Comité voor het Tuinbouwbedrijf een collectieve arbeidsovereenkomst afgesloten te worden. Door deze CAO wordt hieraan concreet uitvoering gegeven.

Artikel 3. De werkgever, die in aanmerking wenst te komen voor de toekenning van de bijzondere tewerkstellingspremie, richt hiervoor een aanvraag tot het "Waarborg- en Sociaal Fonds voor het tuinbouwbedrijf". Bij deze aanvraag voegt de werkgever, in aanvulling bij de gegevens die reeds ter beschikking zijn van het waarborg- en sociaal fonds, per werknemer die bij hem als reguliere werknemer tewerkgesteld is:

- een overzicht van de prestaties en de verloning voor de periode 1/1/2019 tot en met 31/12/2021 door middel van een kopie van de individuele rekening;
- een kopie van de arbeidsovereenkomst;

Daarnaast wordt een overzicht van de tewerkstelling voor de periode 1/1/2019 tot en met 31/12/2021 voor alle werknemers toegevoegd.

De werkgever engageert zich ertoe om de reguliere tewerkstelling in zijn onderneming op peil te houden.

Artikel 4. Het "Waarborg- en Sociaal Fonds voor het tuinbouwbedrijf" kent per reguliere werknemer die in de champignonteelt tewerkgesteld, is een bijzondere tewerkstellingspremie toe aan de werkgever en dit rekening houdende met volgende randvoorwaarden:

- de premie wordt toegekend voor zover de betrokken werknemer tenminste 6 maanden in dienst is van de werkgever en tewerkgesteld is met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur;
- het maximaal maandbedrag van de bijzondere tewerkstellingspremie voor een werknemer die ten minste 12 maanden tewerkgesteld was bij dezelfde werkgever en die voltijds heeft gewerkt, wordt bepaald door het Waarborg – en Sociaal Fonds voor het Tuinbouwbedrijf rekening houdende met het saldo van het initiële bedrag dat destijds is toegekend vanuit het Globaal Beheer van de R.S.Z.. Dit maandbedrag wordt toegekend voor 12 maanden.
- De premie wordt pro rata toegekend voor de werknemers die geen twaalf maanden hebben gewerkt en/of voor de werknemers die deeltijds gewerkt hebben.
- Er wordt rekening gehouden met de "de-inimisregel" die bepaalt dat er per onderneming maximaal 15.000 euro kan toegekend worden over een periode van drie jaar.

Artikel 5. Het "Waarborg- en Sociaal Fonds voor het tuinbouwbedrijf" kent de bijzondere tewerkstellingspremie toe op basis van de hierboven aangehaalde stukken. De tewerkstellingspremie wordt toegekend op basis van de individuele rekeningen en de beschikbare loondocumenten.

Artikel 6. De Raad van Bestuur van het "Waarborg- en Sociaal Fonds voor het tuinbouwbedrijf" neemt de beslissing over de toekenning en over het bedrag van de bijzondere tewerkstellingspremie bij unanimité en kan het bedrag van de bijzondere tewerkstellingspremie en de toekenningsmodaliteiten aanpassen in functie van de budgettaire implicaties.

Artikel 7. Deze collectieve arbeidsovereenkomst geeft uitvoering aan de artikelen 130 en 131 van de wet van 29 december 2010 houdende diverse bepalingen (hoofdstuk 111: maatregelen ter bevordering van de tewerkstelling in de sector van de champignonteelt) die een bijzondere tewerkstellingspremie mogelijk maken voor de champignonteelt. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 april 2022. Zij treedt buiten werking op 31 december 2022.

* Article 12,

Commission paritaire pour les entreprises horticoles (CP 145)

Convention collective de travail du 29 avril 2022 relative à la prime spéciale à l'emploi pour la culture champignonnière

Préambule:

Compte tenu:

- des problèmes graves auxquels le secteur du champignon est confronté depuis 15 ans;
- du fait que le nombre d'entreprises a diminué de plus de moitié ces dernières années en Belgique;
- du fait que ce secteur emploie essentiellement des travailleurs peu qualifiés qui peuvent difficilement être engagés ailleurs lorsqu'il est mis fin à leur activité dans le secteur;

les partenaires sociaux au sein de la Commission paritaire pour les entreprises horticoles conviennent de prévoir, pour les employeurs de la culture champignonnière, une prime spéciale à l'emploi par travailleur employé dans le secteur de la culture du champignon.

L'objectif est de soutenir la culture champignonnière en Belgique ainsi que l'emploi régulier.

Compte tenu des considérations susvisées, les organisations des employeurs et des travailleurs conviennent de conclure la présente convention collective de travail:

Article 1^{er}. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs qui ressortissent à la Commission paritaire pour les entreprises horticoles et dont l'activité principale consiste en la culture du champignon.

Article 2. Les parties signataires conviennent de prévoir une prime spéciale à l'emploi pour soutenir l'emploi dans la culture champignonnière.

La prime vaut uniquement pour les travailleurs réguliers et non pour le personnel saisonnier et occasionnel.

Les parties signataires renvoient à cet égard à la loi du 29 décembre 2010 portant des dispositions diverses (Moniteur belge du 31 décembre 2010), et plus particulièrement aux articles 130 et 131 (mesures en faveur de la promotion de l'emploi dans le secteur de la culture du champignon). En application de ces articles, une somme a été versée par la gestion globale de l'ONSS au "Fonds social et de garantie pour les entreprises horticoles" afin de renforcer le système existant des primes à l'emploi.

Le versement de cette prime spéciale à l'emploi tient compte de la "règle de minimis" européenne, selon laquelle un maximum de 15.000 euros peut être accordé par entreprise sur une période de trois ans.

Les parties signataires constatent qu'il reste une partie de la somme initiale qui a été transmise par la gestion globale de l'ONSS au "Fonds social et de garantie pour les entreprises horticoles". Des moyens sont donc encore disponibles pour octroyer une dernière prime spéciale à l'emploi en 2022.

Pour pouvoir exécuter les articles 130 et 131 de la loi du 29 décembre 2010, une convention collective de travail doit être conclue au sein de la Commission paritaire pour les entreprises horticoles. La présente convention collective de travail exécute cette condition.

Article 3. L'employeur souhaitant entrer en ligne de compte pour l'octroi de la prime spéciale à l'emploi doit adresser pour cela une demande au "Fonds social et de garantie pour les entreprises horticoles". En plus des données qui sont déjà à la disposition du fonds social et de garantie, l'employeur joint à cette demande, pour chaque travailleur employé chez lui en tant que travailleur régulier:

- un aperçu des prestations et de la rémunération pour la période allant du 1/1/2019 au 31/12/2021 inclus au moyen d'une copie du compte individuel;
- une copie du contrat de travail;

Par ailleurs, un aperçu de l'emploi pour la période allant du 1/1/2019 au 31/12/2021 inclus est joint pour tous les travailleurs.

L'employeur s'engage à maintenir le niveau d'emploi régulier au sein de son entreprise.

Article 4. Le "Fonds social et de garantie pour les entreprises horticoles" octroie à l'employeur, par travailleur régulier employé dans la culture champignonnière, une prime spéciale à l'emploi en tenant compte des conditions essentielles suivantes:

- la prime est octroyée pour autant que le travailleur concerné ait été en service au moins 6 mois chez l'employeur et qu'il soit engagé sur la base d'un contrat de travail à durée indéterminée;
- le montant mensuel maximum de la prime spéciale à l'emploi pour un travailleur qui a été occupé pendant au moins 12 mois par le même employeur et qui a travaillé à temps plein, est déterminé par le Fonds social et de garantie pour les entreprises horticoles, en tenant compte du solde du montant initial qui a été accordé à l'époque par la gestion globale de l'ONSS. Ce montant mensuel est octroyé pour 12 mois.
- La prime est octroyée au prorata pour les travailleurs n'ayant pas travaillé douze mois et/ou pour les travailleurs ayant travaillé à temps partiel.
- Il est tenu compte de la "règle de minimis", selon laquelle un maximum de 15.000 euros peut être accordé par entreprise sur une période de trois ans.

Article 5. Le "Fonds social et de garantie pour les entreprises horticoles" octroie la prime spéciale à l'emploi sur la base des documents susvisés. La prime à l'emploi est octroyée sur la base des comptes individuels et des documents de rémunération disponibles.

Article 6. Le conseil d'administration du "Fonds social et de garantie pour les entreprises horticoles" décide de l'octroi et du montant de la prime spéciale à l'emploi à l'unanimité et peut adapter le montant de la prime spéciale à l'emploi et les modalités d'octroi en fonction des implications budgétaires.

Article 7. La présente convention collective de travail donne exécution aux articles 130 et 131 de la loi du 29 décembre 2010 portant des dispositions diverses (chapitre 111: mesures en faveur de la promotion de l'emploi dans le secteur de la culture du champignon), qui permettent une prime spéciale à l'emploi pour la culture champignonnière. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} avril 2022. Elle cesse de produire ses effets le 31 décembre 2022.