



ERRATUM

**Commission paritaire pour les entreprises horti-
coles**

**CCT n° 180942/CO/145
du 26/06/2023**

Correction dans les deux langues :

- Aux 1^{er}, 2^{ème} et 3^{ème} tirets de l'article 3, § 5, le mot « ouvriers » doit être remplacé par « travailleurs ».
- L'article 4, § 11 doit être modifié comme suit : « ... est maintenu à charge du ~~fonds social et de garantie pour l'agriculture~~ **“Fonds social pour l'implantation et l'entretien des parcs et jardins”** en cas de reprise... ».

Décision du **05 -09- 2023**

ERRATUM

Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf

**CAO nr. 180942/CO/145
van 26/06/2023**

Verbetering in beide talen :

- In het 1^{ste}, 2^{de} en 3^{de} streepje van artikel 3, § 5 moet het woord “arbeiders” vervangen worden door “werknemers”.
- Artikel 4, § 11 moet als volgt verbeterd worden : “... blijft ten laste van het ~~waarborg en sociaal fonds voor de landbouw~~ **“Sociaal Fonds voor de inplanting en het onderhouden van parken en tuinen”** in geval van...”.

Beslissing van **05 -09- 2023**

PARITAIR COMITE VOOR HET TUINBOUWBEDRIJF
(parken en tuinen)

PC 145

Collectieve arbeidsovereenkomst van 26 juni 2023

**BETREFFENDE HET STELSEL VAN WERKLOOSHEID MET
BEDRIJFSTOESLAG VOOR SOMMIGE OUDERE MINDER-
VALIDE WERKNEMERS EN WERKNEMERS MET ERN-
STIGE LICHAMELIJK PROBLEMEN INDIEN ZIJ WORDEN
ONTSLAGEN**

Artikel 1. Toepassingsgebied

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toe-
passing op de werkgevers en op de werknemers van
de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair
comité voor het tuinbouwbedrijf en waarvan de
hoofdactiviteit bestaat in het aanleggen en onder-
houden van parken en tuinen.

Onder "werknemers" wordt verstaan : de arbeiders
en bedienden zonder onderscheid naar gender

Art. 2. Wettelijke basissen

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt geslo-
ten in uitvoering van :

- artikel 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007
tot regeling van het stelsel van werkloosheid met
bedrijfstoelage (Belgisch Staatsblad van
8 juni 2007);

COMMISSION PARITAIRE POUR LES ENTREPRISES
HORTICOLES (parcs et jardins)

CP 145

Convention collective de travail du 26 juin 2023

**CONCERNANT LE RÉGIME DE CHÔMAGE AVEC COM-
PLÉMENT D'ENTREPRISE POUR CERTAINS TRAVAIL-
LEURS ÂGÉS MOINS VALIDES OU AYANT DES PRO-
BLEMES PHYSIQUES GRAVES, EN CAS DE LICENCIÉ-
MENT**

Article 1er. Champ d'application

La présente convention collective de travail est
d'application aux employeurs et aux travailleurs
des entreprises ressortissant à la Commission pari-
taire pour les entreprises horticoles et dont l'activité
principale consiste en l'implantation et l'entretien
de parcs et jardins.

Par "travailleurs", il faut entendre : les ouvriers et
les employés sans distinction de genre.

Art. 2. Bases juridiques

La présente convention collective de travail est
conclue en exécution de :

- l'article 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le
régime de chômage avec complément d'entreprise
(Moniteur belge du 8 juin 2007);

- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 van de Nationale Arbeidsraad tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen.

- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 165 van 30 mei 2023 tot vaststelling, voor de periode van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025, van de voorwaarden voor de toekenning van een bedrijfstoelage in het kader van de werkloosheid met bedrijfstoelage voor sommige oudere mindervalide werknemers en werknemers met ernstige lichamelijke problemen, indien zij worden ontslagen

Art. 3. Toekenningsvoorwaarden

§ 1. De bedrijfstoelage, ingevoerd in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, wordt toegekend aan werknemers die worden ontslagen, behalve bij ontslag om dringende redenen, in de zin van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten en die voldoen aan de hieronder vermelde voorwaarden.

§ 2. De werknemer moet worden ontslagen tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

§ 3. De leeftijdsvoorwaarde is 58 jaar en dient te worden bereikt tijdens de geldigheidsduur van deze overeenkomst en op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst.

§ 4. De beroepsloopbaanvereiste bedraagt 35 jaar en moet bereikt zijn uiterlijk op het einde van de arbeidsovereenkomst.

§ 5. Het bewijs moet geleverd worden van:

- la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 du Conseil national du Travail instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement.

- la convention collective de travail n° 165 du 30 mai 2023 fixant, pour la période allant du 1er juillet 2023 au 30 juin 2025, 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

Art. 3. Conditions d'octroi

§ 1er. Le complément d'entreprise, instauré dans le cadre de la convention collective de travail n° 17 conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil national du Travail, est octroyé aux travailleurs qui sont licenciés, sauf en cas de motif grave au sens de la législation sur les contrats de travail et qui satisfont aux conditions citées ci-après.

§ 2. Le travailleur doit être licencié pendant la durée de la présente convention collective de travail.

§ 3. La condition d'âge est de 58 ans et doit être atteinte pendant la durée de validité de la présente convention et au moment de la fin du contrat de travail.

§ 4. La condition de carrière professionnelle est de 35 ans et doit être atteinte au plus tard à la fin du contrat de travail.

§ 5. On doit apporter la preuve de :

- werknemers*
- voor de mindervalide arbeiders, dat zij behoren tot één van de categorieën opgenomen in artikel 2, § 2, 1° van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 165 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

- werknemers*
- 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. 165

- werknemers*
- 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. 165.

§ 6. 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.

§ 7. De werknemer 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 2025 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 2025 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. 165 en ontslagen wordt, behoudens omwille van dringende reden in de zin van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten.

- travailleurs*
- 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° 165 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

- travailleurs*
- 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° 165 susmentionné;

- travailleurs*
- 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° 165 susmentionné.

§ 6. 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.

§ 7. Le travailleur 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 2025 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 2025 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° 165 et s'il est licencié sauf pour motif grave au sens de la législation relative aux contrats de travail.

§ 8. De werknemer 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. 165 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 ondertekend, ofwel medeondertekening door de werkgever van het aanvraagformulier;
- tijdens de erkenningsprocedure voorzien in de artikelen 7 en 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 165 ontslagen wordt;
- op het einde van de procedure over een attest beschikt dat aantoonde dat hij overeenkomstig de artikelen 7 en 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 165 erkend wordt.

§ 8. Le travailleur 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° 165 ;
- 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;
- est licencié pendant la procédure de reconnaissance prévue aux articles 7 et 8 de la convention collective de travail n° 165 ;
- 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° 165.

Art. 4. De bedrijfstoelage

§ 1. 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 "Sociaal Fonds voor de inplanting en het onderhoud van parken en tuinen", opgericht bij collectieve arbeidsovereenkomst van 23 juni 1976 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 pensioenge-rechtigde leeftijd.

§ 2. 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. 4. Le complément d'entreprise

§ 1^{er}. 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 pour l'implantation et l'entretien de parcs et jardins », institué par la convention collective de travail du 23 juin 1976, 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.

§ 2. 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.

§ 3. Het “Sociaal Fonds voor de inplanting en het onderhoud van parken en tuinen” neemt de administratie op zich en betaalt de in artikel 4.§1. bedoelde aanvullende vergoeding, met inbegrip van de bijzondere maandelijkse werkgeversbijdragen.

§ 4. De paragrafen 1 tot en met 3 van artikel 4 van deze collectieve arbeidsovereenkomst zijn slechts van toepassing voor de werknemers die gedurende de twee jaren voorafgaand aan hun werkloosheid met bedrijfstoelag onafgebroken door een arbeidsovereenkomst verbonden zijn geweest met een werkgever die onder het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf ressorteert.

§ 5. Onverminderd artikel 4.§2 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, wordt de aanvullende vergoeding door het “Sociaal Fonds voor de inplanting en het onderhoud van parken en tuinen” berekend op basis van het gemiddelde van de lonen die de werknemer heeft ontvangen gedurende de twaalf maanden voorafgaand aan zijn werkloosheid met bedrijfstoelag en niet op basis van het loon van de referentemaand.

§ 6. De raad van beheer van het “Sociaal Fonds voor de inplanting en het onderhoud van parken en tuinen” stelt de praktische modaliteiten vast met betrekking tot de uitvoering deze overeenkomst.

§ 7. 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 bedrijfstoelag, 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.

§ 3. Le Fonds social pour l’implantation et l’entretien de parcs et jardins» prend l’administration à sa charge et paie l’indemnité complémentaire visée à l’article 4.§1^{er}, y compris les cotisations spéciales mensuelles à charge de l’employeur.

§ 4. Les paragraphes 1 à 3 de l’article 4 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 horticôles.

§ 5. Sans préjudice de l’article 4.§2 de la présente convention collective de travail, l’indemnité complémentaire sera calculée par le Fonds social pour l’implantation et l’entretien de parcs et jardins» 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.

§ 6. Le conseil d’administration du Fonds social pour l’implantation et l’entretien de parcs et jardins» fixe les modalités pratiques concernant l’exécution de la présente convention.

§ 7. 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.

§ 8. De werknemers die gebruik maken van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag 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 bedrijfstoeslag, vallen geheel ten laste van de individuele werkgevers.

§ 9. De bedrijfstoeslag wordt maandelijks betaald, tenzij de partijen een kortere betalingstermijn overeenkomen, en dit tot aan de pensioengerechtigde leeftijd.

§ 10. De bedrijfstoeslag wordt geïndexeerd volgens de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad.

§ 11. Het recht op de bedrijfstoeslag blijft ten laste van het ~~waarborg en sociaal fonds voor de landbouw~~ in geval van werkhervatting als werknemer of als zelfstandige.

* " Sociaal Fonds voor de inplanting en onderhoud van perken en tuinen "

Art. 5. Vervanging van de werkloze met bedrijfstoeslag

Indien de werkloze met bedrijfstoeslag op het einde van de arbeidsovereenkomst geen 62 jaar oud is, moet de werkgever hem/haar vervangen overeenkomstig de artikelen 5, 6 en 7 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007.

Art. 6. Slotbepalingen

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2023 en treedt buiten werking op 30 juni 2025.

§ 8. 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.

§ 9. Le complément d'entreprise est payé mensuellement, sauf si les parties conviennent d'un délai de paiement plus court, et ce jusqu'à l'âge de la pension de retraite.

§ 10. Le complément d'entreprise est indexé suivant les dispositions de la convention collective de travail n° 17 du Conseil national du Travail.

§ 11. Le droit au complément d'entreprise est maintenu à charge du ~~fonds social et de garantie pour l'agriculture~~ en cas de reprise du travail comme salarié ou comme indépendant.

* " Fonds social pour l'implantation et l'entretien des peres et jardins "

Art. 5. Remplacement du chômeur avec complément d'entreprise

Si le chômeur avec complément d'entreprise n'a pas 62 ans à la fin de son contrat de travail, l'employeur devra procéder à son remplacement conformément aux articles 5, 6 et 7 de l'arrêté royal du 3 mai 2007.

Art. 6. Dispositions finales

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1 juillet 2023 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2025.