

PARITAIR COMITE VOOR DE LANDBOUW

PC 144 (vlas)

COMMISSION PARITAIRE DE L'AGRICULTURE

CP 144 (lin)

Collectieve arbeidsovereenkomst van 26 juni 2023

Convention collective de travail du 26 juin 2023

**BETREFFENDE HET STELSEL VAN WERKLOOSHEID MET
BEDRIJFSTOESLAG VANAF 60 JAAR met 40 JAAR LOOP-
BAAN**

**CONCERNANT LE RÉGIME DE CHÔMAGE AVEC COMPLÉ-
MENT D'ENTREPRISE À PARTIR DE 60 ANS AVEC 40 ANS
DE CARRIÈRE**

Artikel 1. Toepassingsgebied

Article 1er. Champ d'application

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toe-
passing op de werkgevers en op de werknemers van
de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair
comité van de landbouw en waarvan de hoofdactivi-
teit bestaat uit de vlasteelt, de hennepsteelt, de eerste
verwerking van vlas en/of hennep. Onder eerste
verwerking wordt verstaan: het scheiden van de ver-
schillende onderdelen van de plant.

La présente convention collective de travail s'ap-
plique aux employeurs et aux travailleurs des en-
treprises qui ressortissent à la Commission paritaire
de l'agriculture et qui ont pour activité principale la
culture du lin, la culture du chanvre, la transforma-
tion primaire du lin et/ou du chanvre. Par transfor-
mation primaire, on entend: la séparation des diffé-
rentes parties de la plante.

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

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

Art. 2. Wettelijke basissen

Art. 2. Bases juridiques

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt geslo-
ten in uitvoering van :

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

- artikel 3, § 7 van het koninklijk besluit van
3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werk-
loosheid met bedrijfstoelage (Belgisch Staatsblad
van 8 juni 2007);

- l'article 3, § 7 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;

- 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;

- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 167 van 30 mei 2023 van de Nationale Arbeidsraad tot invoering, voor de periode van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025, van een stelsel van bedrijfstoeslag voor sommige oudere werknemers met een lange loopbaan die worden ontslagen.

- la convention collective de travail n° 167 du 30 mai 2023 du Conseil national du Travail instituant, pour la période allant du 1er juillet 2023 au 30 juin 2025, un régime de complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés, ayant une carrière longue.

Art. 3. Toekenningsvoorwaarden

§ 1. De bedrijfstoeslag, 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 60 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 is 40 jaar en moet uiterlijk op het einde van de arbeidsovereenkomst worden bereikt.

§ 5. De werknemer wiens opzegtermijn verstrijkt na de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst, behoudt het recht op de bedrijfstoeslag.

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 60 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 40 ans et doit être atteinte au plus tard à la fin du contrat de travail.

§ 5. Le travailleur dont le délai de préavis expire après la durée de validité de la présente convention collective de travail, maintient le droit au complément d'entreprise.

Bovendien moet de werknemer voldoen aan de anciënniteitsvoorwaarde die van toepassing is op het einde van de arbeidsovereenkomst, uiterlijk op het einde van zijn/haar arbeidsovereenkomst.

Art. 4. De bedrijfstoeslag

§ 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 “Waarborg- en Sociaal Fonds voor de Landbouw”, opgericht bij collectieve arbeidsovereenkomst van 18 mei 1995, nr. 38270, 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.

§ 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.

§ 3. Het “Waarborg- en Sociaal Fonds voor de Landbouw” 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 bedrijfstoeslag onafgebroken door een arbeidsovereenkomst verbonden zijn geweest met een werkgever die onder het Paritair Comité voor de landbouw ressorteert.

Le travailleur doit en outre satisfaire à la condition d'ancienneté qui est applicable à la fin du contrat de travail au plus tard à la fin de son contrat de travail.

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 et de garantie pour l'agriculture », institué par la convention collective de travail du 18 mai 1995, n° 38270, 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. Le « Fonds social et de garantie pour l'agriculture » 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 de l'agriculture.

§ 5. Onverminderd artikel 4.§2 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, wordt de aanvullende vergoeding door het “Waarborg- en Sociaal Fonds voor de Landbouw” 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.

§ 6. De raad van beheer van het “Waarborg- en Sociaal Fonds voor de Landbouw” 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 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 tijds-krediet, thematisch verlof of landingsbaan.

§ 8. Werknemers die hun hoofdverblijf-plaats hebben in een land van de Europese Economische ruimte, hebben eveneens recht op een aanvullende vergoeding ten laste van het Waarborg- en Sociaal fonds voor de landbouw voor zover zij geen werkloosheidsuitkeringen kunnen genieten of kunnen blijven genieten in het kader van de regelgeving inzake stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage, alleen omdat zij hun hoofdverblijfplaats niet of niet meer in België hebben in de zin van artikel 66 van het Koninklijk Besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering en voor zover zij werkloosheidsuitkeringen genieten krachtens de wetgeving van hun woonland.

Die bedrijfstoelage moet berekend worden zoals bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17, art. 4, §1, 4de lid, alsof die werknemers werkloosheidsuitkeringen genieten op basis van de Belgische wetgeving.

§ 5. Sans préjudice de l'article 4.§2 de la présente convention collective de travail, l'indemnité complémentaire sera calculée par le « Fonds social et de garantie pour l'agriculture » sur base de la moyenne des rémunérations perçues par le travailleur pendant les douze mois précédant sa pré-pension avec complément d'entreprise, et non pas sur base de la rémunération du mois de référence.

§ 6. Le conseil d'administration du « Fonds social et de garantie pour l'agriculture » 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. Les travailleurs ayant leur lieu de résidence principale dans un pays appartenant à l'Espace économique européen, ont également droit à une indemnité complémentaire à charge du Fonds Social et de Garantie pour l'agriculture, pour autant qu'ils ne puissent pas bénéficier ou continuer à bénéficier des allocations de chômage dans le cadre de la réglementation relative au système de chômage avec complément d'entreprise, du seul fait qu'ils n'ont pas ou plus leur lieu de résidence principale en Belgique au sens de l'article 66 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 relatif à la réglementation en matière de chômage et pour autant qu'ils bénéficient d'allocations de chômage en vertu de la législation dans leur pays de résidence.

Ce complément d'entreprise doit être calculé conformément aux dispositions de la convention collective n° 17, art. 4, §1, 4ème alinéa, comme si ces travailleurs bénéficiaient d'allocations de chômage sur la base de la législation belge.

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

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

§ 11. De bedrijfstoelage wordt geïndexeerd volgens de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad.

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

Art. 5. Vervanging van de werkloze met bedrijfstoelage

Indien de werkloze met bedrijfstoelage 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.

§ 9. 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.

§ 10. 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.

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

§ 12. 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.

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^{er} juillet 2023 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2025.