



ERRATUM

Commission paritaire de l'agriculture

**CCT n° 180922/CO/144
du 26/06/2023**

Correction du texte français :

- Au 1^{er} alinéa de l'article 1^{er}, le mot « ouvriers » doit être remplacé par « travailleurs ».

Décision du

ERRATUM

Paritair Comité voor de landbouw

**CAO nr. 180922/CO/144
van 26/06/2023**

Verbetering van de Franstalige tekst :

- In het 1ste lid van artikel 1 moet het woord “ouvriers” vervangen worden door “travailleurs”.

Beslissing van

29 -08- 2023

i.o.
Philip BRAEKMANS
Conseiller général

PARITAIR COMITE VOOR DE LANDBOUW

PC 144

COMMISSION PARITAIRE DE L'AGRICULTURE

CP 144

Collectieve arbeidsovereenkomst van 26 juni 2023

Convention collective de travail du 26 juin 2023

TOT VASTSTELLING VAN DE LEEFTIJD VANAF WELKE EEN STELSEL VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG KAN WORDEN TOEGEKEND AAN SOMMIGE OUDERE WERKNEMERS IN EEN ZWAAR BEROEP DIE WORDEN ONTSLAGEN.

FIXANT L'AGE A PARTIR DUQUEL UN REGIME DE CHOMAGE AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE PEUT ETRE OCTROYE A CERTAINS TRAVAILLEURS AGES LICENCIES, AYANT ETE OCCUPES DANS LE CADRE D'UN METIER LOURD.

Artikel 1. Toepassingsgebied

Article 1er. Champ d'application

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair comité van de landbouw, met uitzondering van de werkgevers die als hoofdactiviteit de vlasteelt, de hennep teelt, de eerste verwerking van vlas en/of hennep hebben, en de door hen tewerkgestelde werknemers. Onder eerste verwerking wordt verstaan: het scheiden van de verschillende onderdelen van de plant.

La présente convention collective de travail est d'application aux employeurs et aux ^{travailleurs} ouvriers des entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l'agriculture à l'exception des employeurs qui ont pour activité principale la culture du lin, la culture du chanvre, la transformation primaire du lin et/ou du chanvre, et des travailleurs qu'ils occupent. Par transformation primaire, on entend la séparation des différentes 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 gesloten in uitvoering van :

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

- artikel 3, § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (Belgisch Staatsblad van 8 juni 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. 143 van 23 april 2019 van de Nationale Arbeidsraad tot vaststelling van de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers in een zwaar beroep die worden ontslagen.

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.

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

- 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° 143 du 23 avril 2019 du Conseil national du Travail fixant l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé à certains travailleurs âgés licenciés, ayant été occupés dans le cadre d'un métier lourd.

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 relative aux 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. De beroepsloopbaanvereiste is 35 jaar voor een werknemer tewerkgesteld als loontrekkende in een zwaar beroep en moet uiterlijk op het einde van de arbeidsovereenkomst worden bereikt.

Van deze 35 jaar moeten :

- ofwel minstens 5 jaar, gerekend van datum tot datum, een zwaar beroep behelzen. Deze periode van 5 jaar moet gelegen zijn in de loop van de laatste 10 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, vóór het einde van de arbeidsovereenkomst;
- ofwel minstens 7 jaar, gerekend van datum tot datum, een zwaar beroep behelzen. Deze periode van 7 jaar moet gelegen zijn in de loop van de laatste 15 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, vóór het einde van de arbeidsovereenkomst.

Wordt als "zwaar beroep" beschouwd :

- het werk in wisselende ploegen, meer bepaald de ploegenarbeid in minstens twee ploegen van minstens twee werknemers, die hetzelfde werk doen, zowel qua inhoud als qua omvang en die elkaar in de loop van de dag opvolgen zonder dat er een onderbreking is tussen de opeenvolgende ploegen en zonder dat de overlapping meer bedraagt dan één vierde van hun dagtaak, op voorwaarde dat de werknemer van ploegen alterneert;
- het werk in onderbroken diensten waarbij de werknemer permanent werkt in dagprestaties waarvan de begintijd en de eindtijd minimum 11 uur uit elkaar liggen met een onderbreking van minstens 3 uur en minimumprestaties van 7 uur.

§ 4. La condition de carrière professionnelle est de 35 ans en tant que travailleur salarié ayant été occupé dans le cadre d'un métier lourd et doit être atteinte au plus tard à la fin du contrat de travail.

De ces 35 ans :

- ou bien au moins 5 ans, calculés de date à date, doivent comprendre un métier lourd. Cette période de 5 ans doit se situer dans les 10 dernières années calendrier, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail;
- ou bien au moins 7 ans, calculés de date à date, doivent comprendre un métier lourd. Cette période de 7 ans doit se situer dans les 15 dernières années calendrier, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail.

Est considéré comme un "métier lourd" :

- le travail en équipes successives, plus précisément le travail en équipes en au moins deux équipes comprenant deux travailleurs au moins, lesquelles font le même travail tant en ce qui concerne son objet qu'en ce qui concerne son ampleur et qui se succèdent dans le courant de la journée sans qu'il n'y ait d'interruption entre les équipes successives et sans que le chevauchement excède un quart de leurs tâches journalières, à condition que le travailleur change alternativement d'équipes;
- le travail en services interrompus dans lequel le travailleur est en permanence occupé en prestations de jour où au moins 11 heures séparent le début et la fin du temps de travail avec une interruption d'au moins 3 heures et un nombre minimum de prestations de 7 heures.

Onder "permanent" verstaat men dat de onderbroken dienst de gewone arbeidsregeling van de werknemer vormt en dat hij niet occasioneel in een dergelijke dienst wordt tewerkgesteld;

Par "permanent", il faut entendre que le service interrompu soit le régime habituel du travailleur et qu'il ne soit pas occasionnellement occupé dans un tel régime;

- het werk in een arbeidsregime zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46, gesloten op 23 maart 1990 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 10 mei 1990.

- le travail dans un régime tel que visé dans l'article 1er de la convention collective de travail n° 46, conclue le 23 mars 1990 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 10 mai 1990.

Wordt gelijkgesteld met werknemers bedoeld in artikel 1 van de voormelde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46, het varend personeel tewerkgesteld aan werken van vervoer in de lucht dat gewoonlijk tewerkgesteld is in arbeidsregelingen met prestaties tussen 20 uur en 6 uur, maar met uitsluiting van :

Est assimilé aux travailleurs visés à l'article 1er de la convention collective de travail n° 46 susvisée, le personnel navigant occupé à des travaux de transport par air qui est occupé habituellement dans des régimes de travail comportant des prestations entre 20 heures et 6 heures, mais à l'exclusion :

1) de werknemers die uitsluitend prestaties verrichten tussen 6 uur en 24 uur;

1) des travailleurs dont les prestations se situent exclusivement entre 6 heures et 24 heures;

2) de werknemers die gewoonlijk beginnen te werken vanaf 5 uur.

2) des travailleurs dont les prestations débutent habituellement à partir de 5 heures.

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

§ 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.

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. De bedrijfstoeslag

Art. 4. Le complément d'entreprise

§ 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.

§ 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 bedrijfstoeslag en niet op basis van het loon van de referentemaand.

§ 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. 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. 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.

§ 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. 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.

§ 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 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.

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

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

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

§ 11. 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.

§ 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.

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 januari 2023 en treedt buiten werking op 31 december 2025.

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 janvier 2023 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2025.