

**PARITAIR COMITE VOOR DE LANDBOUW
PC 144**

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 15 JUNI 2017 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 LICHAAMELIJKE 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 de landbouw.

§ 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 (Belgisch Staatsblad van 8 juni 2007);
- het koninklijk besluit van 30 december 2014 tot wijziging van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (Belgisch Staatsblad van 31 december 2014).
- Het koninklijk besluit van 30 januari 2017 tot wijziging van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (Belgisch Staatsblad 13 februari 2017)
- 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

**COMMISSION PARITAIRE DE L'AGRICULTURE
CP 144**

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 15 JUIN 2017 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 travailleurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l'agriculture.

§ 2. Par "travailleurs" sont visés les ouvriers et les ouvrières.

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 (Moniteur belge du 8 juin 2007) ;
- l'arrêté royal du 30 décembre 2014 modifiant l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise (Moniteur belge du 31 décembre 2014).
- L'arrêté royal du 30 janvier 2017 modifiant l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise (Moniteur belge du 13 février 2017)
- 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

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 overlegprocedure.

- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 123 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, op 21 maart 2017 tot vaststelling 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.

HOOFDSTUK 3.- Leeftijds- en loopbaanvoorwaarden

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

a) Het ontslag met het oog op werkloosheid met bedrijfstoelage vanaf 58 jaar zoals voorzien door deze collectieve arbeidsovereenkomst moet plaats vinden tussen 1 januari 2017 en 31 december 2018.

b) De leeftijdsvoorwaarde van 58 jaar of ouder moet bereikt worden in de periode van 1 januari 2017 tot 31 december 2018 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 de beëindiging van de arbeidsovereenkomst

d) Het bewijs moet geleverd worden van:

- voor de mindervalide werknemers, dat zij behoren tot één van de categorieën opgenomen in artikel 2, § 2, 1° van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 123 tot vaststelling van de voorwaarden voor de toekenning van een bedrijfstoelage in het kader van de werkloosheid met bedrijfstoelage voor sommige mindervalide werknemers en

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° 123 conclue au sein du Conseil National du Travail le 21 mars 2017 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,.

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

Art. 3 §1 - Les travailleurs ont droit à une indemnité complémentaire si :

a) Le licenciement en vue du chômage avec complément d'entreprise à partir de 58 ans, tel que prévu par la présente convention collective de travail, doit se situer entre le 1er janvier 2017 et le 31 décembre 2018.

b) La condition d'âge de 58 ans ou plus doit être atteint dans la période du 1er janvier 2017 au 31 décembre 2018 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 travailleurs moins valides, qu'ils appartiennent à l'une des catégories énumérées à l'article 2, § 2, 1° de la convention collective de travail n° 123 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

werknemers met ernstige lichamelijke problemen, indien zij worden ontslagen

- voor de werknemers met ernstige lichamelijke problemen, dat zij beschikken over een attest afgegeven door het Fonds voor Arbeidsongevallen, overeenkomstig artikel 7 van hogergenoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 123

- voor de werknemers gelijkgesteld aan werknemers met ernstige lichamelijke problemen, dat zij beschikken over een attest afgegeven door het Fonds voor beroepsziekten overeenkomstig artikel 8 van hogergenoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 123.

§ 2. In afwijking van § 1 c) kan de loopbaanvoorwaarde 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 b) en c) vastgestelde voorwaarden vervult en die zijn aanvraag tot erkenning als werknemer met ernstige lichamelijke problemen vóór 1 juli 2018 bij het Fonds voor Arbeidsongevallen heeft ingediend, behoudt, in afwijking van artikel 3, § 1 a) en d) het recht op de bedrijfstoelage, wanneer hij pas na 31 december 2018 het bewijs kan leveren te beschikken over een attest afgegeven door het Fonds voor Arbeidsongevallen overeenkomstig artikel 7 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 123 en ontslagen wordt, behoudens omwille van dringende reden 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 b) en c) vastgestelde voorwaarden en:

physiques graves, en cas de licenciement

- pour les travailleurs ayant des problèmes physiques graves, qu'ils disposent d'une attestation délivrée par le Fonds des accidents du travail conformément à l'article 7 de la convention collective de travail n° 123 susmentionné;

- pour les travailleurs assimilés à des travailleurs ayant des problèmes physiques graves, qu'ils disposent d'une attestation délivrée par le Fonds des maladies professionnelles conformément à l'article 8 de la convention collective de travail n° 123 susmentionné.

§ 2. En dérogation au § 1, c), 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, § 1b) et c) et qui a introduit sa demande de reconnaissance comme travailleur ayant des problèmes physiques graves avant le 1er juillet 2018 auprès du Fonds des accidents du travail conserve, en dérogation aux articles 3, § 1 a) et d), le droit à un complément d'entreprise s'il ne peut apporter qu'après le 31 décembre 2018 la preuve qu'il dispose d'une attestation délivrée par le Fonds des accidents du travail conformément à l'article 7 de la convention collective de travail n° 123 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, b) et c) et s'il :

- een aanvraag heeft ingediend om op grond van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 123 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. 123 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. 123 erkend wordt.

- a introduit une demande afin d'être reconnu sur la base de la convention collective de travail n° 123 ;

- 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° 123 ;

- 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° 123.

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 Landbouw", opgericht bij collectieve arbeidsovereenkomst van 18 mei 1995, 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 Landbouw" neemt de administratie op zich en betaalt de in artikel 4 bedoelde aanvullende vergoeding, met inbegrip van de bijzondere

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 l'agriculture », institué par la convention collective de travail du 18 mai 1995, 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 l'agriculture » prend l'administration à sa charge et paie l'indemnité complémentaire visée à l'article 4, y compris les cotisations spéciales

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 bedrijfstoelage onafgebroken door een arbeidsovereenkomst verbonden zijn geweest met een werkgever die onder het Paritair Comité voor de landbouw ressorteert.

Art. 8 - Onverminderd artikel 5 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.

Art. 9 - 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.

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.

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 2017. Zij houdt op van kracht te zijn op 31 december 2018.

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 à la Commission paritaire de l'agriculture.

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 l'agriculture » 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 l'agriculture » 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.

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 2017. Elle cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2018.