



ERRATUM

**Sous-commission paritaire pour les exploitations  
forestières**

**CCT n° 152912/CO/125.01  
du 27/06/2019**

Correction du texte français :

- L'article 3 doit être corrigé comme suit :  
« Pour la période 2019-2020, l'âge limite **la limite d'âge pour un emploi de fin de carrière avec allocation pour les une piste offrant des avantages** aux entreprises en restructuration ou en difficultés passera à 57 ans pour les travailleurs qui réduisent leur performance au travail **leurs prestations de travail** à mi-temps et à 55 ans pour les employés **travailleurs** qui réduisent leur performance au travail **leurs prestations de travail** d'un cinquième en application de l'article 8, § 1er de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 précitée et qui remplissent les conditions définies à l'article 6, § 5, 1° de l'arrêté royal du 12 décembre 2001, tel que modifié par l'article 4 de l'arrêté royal du 30 décembre 2014.  
(...) »

**Décision du**

ERRATUM

**Paritair Subcomité voor de bosontginningen**

**CAO nr. 152912/CO/125.01  
van 27/06/2019**

Verbetering van de Franstalige tekst :

- Artikel 3 moet als volgt verbeterd worden :  
« Pour la période 2019-2020, l'âge limite **la limite d'âge pour un emploi de fin de carrière avec allocation pour les une piste of-  
frant des avantages aux entreprises en restructuration ou en difficultés passera à 57 ans pour les travailleurs qui réduisent leur performance au travail leurs prestations de travail** à mi-temps et à 55 ans pour les employés **travail-  
leurs** qui réduisent leur performance au travail **leurs prestations de travail** d'un cinquième en application de l'article 8, § 1er de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 précitée et qui remplissent les conditions définies à l'article 6, § 5, 1° de l'arrêté royal du 12 décembre 2001, tel que modifié par l'article 4 de l'arrêté royal du 30 décembre 2014. (...) »

**Beslissing van**

16 -09- 2019

**SOUS-COMMISSION PARITAIRE POUR LES  
EXPLOITATIONS FORESTIERES (SCP 125.01)**

**PARITAIR SUBCOMITE VOOR DE BOSONTGINNINGEN  
(PSC 125.01)**

**Convention collective de travail du 27 juin 2019  
relative au maintien de la limite d'âge inférieure  
pour les emplois de fin de carrière**

**Collectieve arbeidsovereenkomst van 27 juni 2019  
betreffende het behoud van de lagere leeftijdsgrens  
voor de landingsbanen.**

*Préambule*

*La présente convention collective de travail a été conclue afin de donner exécution à la convention collective de travail n°137 du 23 avril 2019, conclue par le Conseil national du travail, relative à l'abaissement à 55 ans de la limite d'âge en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière.*

*Preambule*

*Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten teneinde uitvoering te geven aan de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 137 van 23 april 2019, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, met betrekking tot het verlagen van de leeftijdsgrens naar 55 jaar voor wat de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan betreft.*

**CHAPITRE I - Champ d'application**

**Art. 1.** La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs ressortissant à la Sous-commission paritaire pour les Exploitations Forestières, ainsi qu'aux travailleurs qu'ils occupent.

**HOOFDSTUK I – Toepassingsgebied**

**Art. 1.** Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers die ressorteren onder het Paritair subcomité voor de Bosontginningen, alsook op de werknemers die zij tewerkstellen.

Par «travailleurs », on entend les ouvriers et ouvrières.

Met „werknemers” bedoelt men de arbeiders en arbeidsters.

**CHAPITRE II – La limite d'âge**

**Art. 2.** Pour la période 2019-2020, la limite d'âge est portée à 57 ans pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail à mi-temps et à 55 ans pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail d'un cinquième temps en application de l'article 8, § 1<sup>er</sup> de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 précitée et qui remplissent les conditions définies à l'article 6, § 5, 2° et 3° de l'arrêté royal du 12 décembre 2001, tel que modifié par l'article 4 de l'arrêté royal du 30 décembre 2014 :

**HOOFDSTUK II – Leeftijdsgrens**

**Art. 2.** Voor de periode 2019-2020 wordt de leeftijdsgrens op 57 jaar gebracht voor de werknemers die hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking en op 55 jaar voor de werknemers die hun arbeidsprestaties verminderen met een vijfde, in toepassing van artikel 8, § 1 van de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012, en die voldoen aan de voorwaarden zoals bepaald in artikel 6, § 5, 2° en 3° van het koninklijk besluit van 12 december 2001, zoals gewijzigd door artikel 4 van het koninklijk besluit van 30 december 2014:

- a) soit pouvoir justifier 35 ans de carrière professionnelle en tant que salarié au sens de l'article 3, § 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise ;
- b) soit avoir été occupé au moins cinq ans, calculés de date à date, dans un métier lourd au sens de l'article 3, § 1<sup>er</sup> de l'arrêté royal du 3 mai 2007

- a) ofwel 35 jaar beroepsverleden als loontrekkende kunnen rechtvaardigen in de zin van artikel 3, § 3 van het Koninklijk Besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag;
- b) ofwel minstens 5 jaar gerekend van datum tot datum tewerkgesteld zijn, in een zwaar beroep in de zin van artikel 3, §1 van het koninklijk besluit van

fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise. Cette période de cinq ans doit se situer dans les 10 dernières années civiles, calculées de date à date ;

- c) soit avoir été occupé au moins sept ans, calculés de date à date, dans un métier lourd au sens de l'article 3, § 1er de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise. Cette période de sept ans doit se situer dans les 15 dernières années civiles, calculées de date à date ;
- d) soit avoir été occupé au moins 20 ans dans un régime de travail tel que visé à 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.

ca. limite d'âge

de fin de carrière avec allocation pour les piste offrant des avantages aux entreprises en

**Art. 3.** Pour la période 2019-2020, l'âge limite pour une restructuration ou en difficulté passera à 57 ans pour les travailleurs qui réduisent leur performance au travail à mi-temps et à 55 ans pour les employés qui réduisent leur performance au travail d'un cinquième en application de l'article 8, § 1er de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 précitée et qui remplissent les conditions définies à l'article 6, § 5, 1° de l'arrêté royal du 12 décembre 2001, tel que modifié par l'article 4 de l'arrêté royal du 30 décembre 2014. Pour pouvoir appliquer ces limites d'âge, l'entreprise dans laquelle le travailleur est occupé doit être reconnue comme entreprise en restructuration ou entreprise en difficultés et avoir conclu, à l'occasion de la restructuration ou des difficultés, une convention collective de travail dans laquelle il est explicitement indiqué qu'il est fait application de la présente convention collective de travail

3 mai 2007 tot regeling van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage. Deze periode van 5 jaar moet gelegen zijn in de loop van de voorafgaande 10 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum;

- c) ofwel minstens 7 jaar gerekend van datum tot datum tewerkgesteld zijn, in een zwaar beroep in de zin van artikel 3, §1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage. Deze periode van 7 jaar moet gelegen zijn in de loop van de laatste 15 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum;
- d) ofwel minimaal 20 jaar in een arbeidsregime zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990 en algemeen verbindend verklaard bij het koninklijk besluit van 10 mei 1990 tewerkgesteld zijn.

**Art. 3.** De leeftijdsgrenzen voor een landingsbaan met uitkering bij ondernemingen in herstructurering of in moeilijkheden wordt voor de periode 2019-2020 op 57 jaar gebracht voor de werknemers die hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking en op 55 jaar voor de werknemers die hun arbeidsprestaties verminderen met een vijfde in toepassing van artikel 8, § 1 van de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 en die voldoen aan de voorwaarden zoals bepaald in artikel 6, § 5, 1° van het koninklijk besluit van 12 december 2001, zoals gewijzigd door artikel 4 van het koninklijk besluit van 30 december 2014. Om op deze leeftijdsgrenzen een beroep te kunnen doen moet de onderneming waarin de werknemer is tewerkgesteld erkend zijn als onderneming in herstructurering of onderneming in moeilijkheden en een collectieve arbeidsovereenkomst hebben afgesloten naar aanleiding van de herstructurering of de moeilijkheden waarin uitdrukkelijk gesteld wordt dat toepassing gemaakt wordt van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

### CHAPITRE III - Durée de validité et dispositions finales

**Art. 4.** La présente convention collective de travail produit ses effets le 1 janvier 2019 et cessera d'être en vigueur le 31 décembre 2020.

### HOOFDSTUK III - Geldigheidsduur en slotbepalingen

**Art. 4.** Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2019 en treedt buiten werking op 31 december 2020.