

**Paritair Subcomité voor de bosontginningen
(PSC 125.01)**

Collectieve arbeidsovereenkomst van 4 december 2023 betreffende de werkgeversbijdrage voor de risicogroepen verschuldigd aan het Fonds voor bestaanszekerheid van de bosontginningen, "Bosuitbatingfonds" genaamd

HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied

Artikel I. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werklieden die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de bosontginningen.

Met "werklieden" bedoelt men : de arbeiders en arbeiders.

HOOFDSTUK II. Juridisch kader

Art. 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in toepassing van de afdeling 1 van hoofdstuk VIII, van titel XIII van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I) en van het KB van 19 februari 2013 tot uitvoering van artikel 189, vierde lid van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (1).

HOOFDSTUK III: Bijdrage voor de risicogroepen

Art. 3. In toepassing van artikel 3 van zijn statuten, wordt het Fonds voor Bestaanszekerheid van de Bosontginningen belast met de uitvoering van deze collectieve arbeidsovereenkomst en met de organisatie van opleidings- en tewerkstellingsinitiatieven ten behoeve van personen die behoren tot de risicogroepen.

Art. 4. De werkgevers zijn een bijdrage van 0,10 % verschuldigd ten gunste van personen behorende tot de risicogroepen. Deze bijdrage is inbegrepen in de patronale bijdrage aan het Fonds voor Bestaanszekerheid van de Bosontginningen. De inning ervan gebeurt door toedoen van de RSZ

Art 5. Onder personen behorende tot de risicogroepen bedoelt men, de personen die aan één van de volgende criteria beantwoorden:

- de laaggeschoolde of onvoldoende geschoolde jongeren;
- de werkzoekenden;
- de werklieden van de sector die door ondernemingen

Sous-commission paritaire pour les exploitations forestières (SCP 125.01)

Convention collective de travail du 4 décembre 2023 relative à la fixation de la cotisation patronale pour les groupes à risque, due au Fonds de sécurité d'existence des exploitations forestières dit « Fonds Forestier »

CHAPITRE Ier. Champ d'application

Art. I. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers ressortissant à la Sous-commission paritaire pour les exploitations forestières.

Par "ouvriers", on entend : les ouvriers et ouvrières.

CHAPITRE II. Cadre juridique

Art. 2. La présente convention collective de travail est conclue en application de la section 1ère du chapitre VIII du titre XIII de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I) et de l'AR du 19 février 2013 portant exécution de l'article 189, quatrième alinéa, de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I).

CHAPITRE III. Cotisation pour les groupes à risque

Art. 3. En application de l'article 3 de ses statuts, le Fonds de sécurité d'existence des Exploitations Forestières est chargé de l'exécution de la présente convention collective de travail et d'organiser la promotion d'initiatives de formation et d'occupation des personnes appartenant aux groupes à risque

Art. 4. Les employeurs sont redevables d'une cotisation de 0,10 % destinée aux personnes appartenant aux groupes à risque. Cette cotisation est comprise dans la cotisation patronale au Fonds de sécurité d'existence des Exploitations Forestières. Sa perception se fait par les soins de l'ONSS

Art 5. On entend par personnes appartenant aux groupes à risque, les personnes qui répondent à l'un des critères suivants :

- les jeunes peu ou insuffisamment qualifiés ;
- les demandeurs d'emploi ;
- les ouvriers du secteur occupés par des entreprises

tewerkgesteld zijn en die getroffen worden door economische werkloosheid;

- de laaggeschoolde of onvoldoende geschoolde werklieden van de sector;
- de werklieden van de sector die minsten 50 jaar oud zijn;
- de werklieden met een handicap;
- de werklieden van de sector wiens beroepsclassificatie aan de technische vooruitgang niet meer is aangepast of het risico lopen het niet meer te zijn.

Art.6 §1 Een inspanning van ten minste 0,05 % van de loonmassa moet voorbehouden worden aan één of meerdere van de volgende risicogroepen :

1° de werknemers van minstens 50 jaar oud die in de sector werken;

2° de werknemers van minstens 40 jaar oud die in de sector werken en bedreigd zijn met ontslag :

a) hetzij doordat hun arbeidsovereenkomst werd opgezegd en de opzeggingstermijn loopt;

b) hetzij doordat zij tewerkgesteld zijn in een onderneming die erkend is als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering;

c) hetzij doordat zij tewerkgesteld zijn in een onderneming waar een collectief ontslag werd aangekondigd;

3° de niet-werkenden en de personen die sinds minder dan een jaar werken en niet-werkend waren op het ogenblik van hun indiensttreding. Onder niet-werkenden wordt verstaan :

a) de langdurig werkzoekenden, zijnde de personen in het bezit zijn van een werkkaart, bedoeld in artikel 13 van het koninklijk besluit van 19 december 2001 tot bevordering van de tewerkstelling van langdurig werkzoekenden;

b) de uitkeringsgerechtigde werklozen;

c) de werkzoekenden die laaggeschoold of erg-laaggeschoold zijn in de zin van artikel 24 van de wet van 24 december 1999 ter bevordering van de tewerkstelling;

d) de herintreders, zijnde de personen die zich na een onderbreking van minstens één jaar terug op de arbeidsmarkt begeven;

e) de personen die gerechtigd zijn op maatschappelijke integratie in toepassing van de wet van 26 mei 2002 betreffende het recht op maatschappelijke integratie en personen die gerechtigd zijn op maatschappelijke hulp in toepassing van de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn;

f) de werknemers die in het bezit zijn van een verminderskaart herstructurerings in de zin van het

touchées par le chômage économique ;

- les ouvriers du secteur peu ou insuffisamment qualifiés ;

- les ouvriers du secteur âgés d'au moins 50 ans ;

- les ouvriers handicapés ;

- les ouvriers du secteur dont la qualification professionnelle n'est plus adaptée au progrès technique ou qui risque de ne plus l'être.

Art.6. §1 Un effort d'au moins 0,05 % de la masse salariale doit être réservé en faveur d'un ou plusieurs des groupes à risque suivants :

1° les travailleurs âgés d'au moins 50 ans qui travaillent dans le secteur;

2° les travailleurs âgés d'au moins 40 ans qui travaillent dans le secteur et qui sont menacés par un licenciement :

a) soit parce qu'il a été mis fin à leur contrat de travail moyennant un préavis et que le délai de préavis est en cours;

b) soit parce qu'ils sont occupés dans une entreprise reconnue comme étant en difficultés ou en restructuration;

c) soit parce qu'ils sont occupés dans une entreprise où un licenciement collectif a été annoncé;

3° les personnes inoccupées et les personnes qui travaillent depuis moins d'un an et qui étaient inoccupées au moment de leur entrée en service. Par personnes inoccupées, on entend :

a) les demandeurs d'emploi de longue durée, à savoir les personnes en possession d'une carte de travail visée à l'article 13 de l'arrêté royal du 19 décembre 2001 de promotion de mise à l'emploi des demandeurs d'emploi de longue durée;

b) les chômeurs indemnisés;

c) les demandeurs d'emploi qui sont peu qualifiés ou très peu qualifiés au sens de l'article 24 de la loi du 24 décembre 1999 de promotion de mise à l'emploi;

d) les personnes qui, après une interruption d'au moins une année, réintègrent le marché du travail;

e) les personnes ayant droit à l'intégration sociale en application de la loi du 26 mai 2002 concernant le droit à l'intégration sociale et les personnes ayant droit à une aide sociale en application de la loi organique du 8 juillet 1976 des centres publics d'aide sociale;

f) les travailleurs qui sont en possession d'une carte de réductions restructurations au sens

koninklijk besluit van 9 maart 2006 betreffende het activerend beleid bij herstructureringen;

g) de werkzoekenden die niet de nationaliteit van een lidstaat van de Europese Unie bezitten, of van wie minstens één van de ouders deze nationaliteit niet bezit of niet bezat bij overlijden, of van wie minstens twee van de grootouders deze nationaliteit niet bezitten of niet bezaten bij overlijden;

h) de werkzoekenden die nog geen 26 jaar oud zijn;

4° de personen met een verminderde arbeidsgeschiktheid, namelijk :

- de personen die voldoen aan de voorwaarden om ingeschreven te worden in een regionaal agentschap voor personen met een handicap;

- de personen met een definitieve arbeidsongeschiktheid van minstens 33 %;

- de personen die voldoen aan de medische voorwaarden om recht te hebben op een inkomensvervangende of een integratietegemoetkoming ingevolge de wet van 27 februari 1987 op de tegemoetkomingen aan personen met een handicap ;

- de personen die als doelgroepwerknemer tewerkgesteld zijn of waren bij een werkgever die valt onder het toepassingsgebied van het Paritair Comité voor de beschutte en de sociale werkplaatsen;

- de gehandicapte die het recht op verhoogde kinderbijslag opent op basis van een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid van minstens 66 %;

- de personen die in het bezit zijn van een attest afgeleverd door de Algemene Directie Personen met een Handicap van de Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid voor het verstrekken van sociale en fiscale voordelen;

- de persoon met een invaliditeitsuitkering of een uitkering voor arbeidsongevallen of beroepsziekten in het kader van programma's tot werkhervatting;

5° de jongeren die nog geen 26 jaar oud zijn en opgeleid worden, hetzij in een stelsel van alternerend leren, hetzij in het kader van een individuele beroepsopleiding in een onderneming, bedoeld in artikel 27, 6°, van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering, hetzij in het kader van een instapstage, bedoeld in artikel 36quater van hetzelfde koninklijk besluit van 25 november 1991, hetzij een voltijdse onderwijsopleiding, met uitzondering van opleidingen die leiden tot de graad van bachelor of master.

Voor de toepassing van het vorig lid wordt verstaan onder "sector", het geheel van werkgevers die onder

de l'arrêté royal du 9 mars 2006 relatif à la politique d'activation en cas de restructurations ;

g) les demandeurs d'emploi qui ne possèdent pas la nationalité d'un Etat membre de l'Union européenne ou dont au moins l'un des parents ne possède pas cette nationalité ou ne la possédait pas au moment de son décès ou dont au moins deux des grands-parents ne possèdent pas cette nationalité ou ne la possédaient pas au moment de leur décès;

h) les demandeurs d'emploi n'ayant pas encore atteint l'âge de 26 ans;

4° les personnes avec une aptitude au travail réduite, c'est-à-dire :

- les personnes qui satisfont aux conditions pour être inscrites dans une agence régionale pour les personnes handicapées;

- les personnes avec une inaptitude au travail définitive d'au moins 33 %;

- les personnes qui satisfont aux conditions médicales pour bénéficier d'une allocation de remplacement de revenu ou d'une allocation d'intégration en vertu de la loi du 27 février 1987 relative aux allocations aux personnes handicapées;

- les personnes qui sont ou étaient occupées comme travailleurs du groupe cible chez un employeur qui tombe dans le champ d'application de la commission paritaire pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux;

- la personne handicapée qui ouvre le droit aux allocations familiales majorées sur la base d'une incapacité physique ou mentale de 66 % au moins;

- les personnes qui sont en possession d'une attestation délivrée par la Direction générale Personnes handicapées du Service public fédéral Sécurité sociale pour l'octroi des avantages sociaux et fiscaux;

- la personne bénéficiant d'une indemnité d'invalidité ou d'une indemnité pour accident du travail ou maladie professionnelle dans le cadre de programmes de reprise du travail;

5° les jeunes qui n'ont pas encore 26 ans et qui suivent une formation, soit dans un système de formation en alternance, soit dans le cadre d'une formation professionnelle individuelle en entreprise telle que visée par l'article 27, 6°, de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant la réglementation du chômage, soit dans le cadre d'un stage de transition visé à l'article 36quater du même arrêté royal du 25 novembre 1991, soit un enseignement de plein exercice, à l'exception de formations menant au grade de bachelier et de master.

Pour l'application de l'alinéa précédent, il est entendu par "secteur", l'ensemble des employeurs ressortissant à la même commission paritaire ou à la même sous-

een zelfde paritair comité of autonoom paritair sub-comité ressorteren.

§ 2. Ten minste 0.05% van de loonmassa, bedoeld in artikel 189, eerste en vierde lid van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen, moet voorbehouden worden aan personen die nog geen 26 jaar oud zijn en tot de risicogroepen behoren, bepaald in § 1.

§ 3. Van de in § 1. bedoelde inspanning moet minstens de helft besteed worden aan initiatieven ten voordele van één of meerdere van de volgende groepen :

- a) de in § 1, 5°, bedoelde jongeren;
- b) de in § 1, 3° en 4°, bedoelde personen die nog geen 26 jaar oud zijn.

Art.7. Aan het werk houden en herinschakeling van werknemers uit de sector die gehandicapt geworden zijn:

Verbintenis van de sector om te onderzoeken hoe het werk kan worden aangepast of welke reclasseringsposities kunnen worden voorzien voor werknemers van de sector die door bepaalde omstandigheden (ongeval, ziekte, veroudering), niet meer in staat zijn het beroep uit te oefenen op dezelfde manier als voorheen.

Art.8 Aanwerving en integratie van gehandicapten:

De sector verbindt zich ertoe om haar werkaanbiedingen zodanig te formuleren dat gehandicapten die over de nodige bekwaamheden beschikken ook hun kandidatuur kunnen stellen en een kans maken om aangevraagd te worden. Bij gelijkwaardige bekwaamheden mag de handicap geen hinderpaal vormen voor de aanwerving, zelfs als deze een redelijke aanpassing vereist van de werkmiddelen (in de geest van de Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie).

In elk gewest zijn er middelen voorzien om het aan het werk houden en de integratie van gehandicapten in de ondernemingen te bevorderen.

commission paritaire autonome.

§ 2. Au moins 0.05% de la masse salariale visée à l'article 189, premier et quatrième alinéa de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses, doit être réservé aux personnes n'ayant pas encore atteint l'âge de 26 ans et les personnes appartenant aux groupes à risque, définis à § 1.

§ 3. L'effort visé à § 1. doit au moins pour moitié être destiné à des initiatives en faveur d'un ou de plusieurs groupes suivants:

- a) les jeunes visés à § 1, 5°;
- b) les personnes visées à § 1, 3° et 4°, qui n'ont pas encore atteint l'âge de 26 ans.

Art.7. Maintien au travail et reclassement des personnes du secteur devenues handicapées:

Le secteur s'engage à chercher des aménagements du travail ou des postes de reclassement pour tout travailleur du secteur qui, suite à un aléa de la vie (accident, maladie, vieillissement), ne pourrait plus exercer de la même manière le métier qu'il fait actuellement.

Art.8. Embauche et intégration de personnes handicapées:

Le secteur s'engage à formuler ses offres d'emploi pour que les travailleurs handicapés qui ont les compétences requises puissent aussi introduire leur candidature et avoir une chance d'être engagés. A compétences équivalentes et suffisantes, le handicap ne doit pas constituer une barrière à l'embauche même s'il requiert des aménagements non disproportionnés des outils de travail (dans l'esprit de la Loi du 10 mai 2007 de lutte contre les discriminations).

Des aides existent dans chacune des régions pour favoriser le maintien au travail et l'intégration des personnes handicapées dans toute entreprise.

HOOFDSTUK IV. *Geldigheidsduur*

Art. 9. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2023 en treedt buiten werking op 31 december 2024.

Art. 10. Conform artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de notulen van de vergadering die zijn ondertekend door de voorzitter en de secretaris en goedgekeurd door de leden.

CHAPITRE IV. *Durée de validité*

Art. 9. La présente convention collective de travail produit ses effets le 1^{er} janvier 2023 et cessera d'être en vigueur le 31 décembre 2024.

Art. 10. Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de cette convention collective, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le président et le secrétaire.