

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

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

**Convention collective de travail du 21
décembre 2023**

**Collectieve arbeidsovereenkomst van 21
december 2023**

OCTROI D'UNE INDEMNITE COMPLEMENTAIRE
DANS LE CADRE DU REGIME DE CHOMAGE AVEC
COMPLEMENT D'ENTREPRISE (RCC) A 60 ANS
DANS LE CADRE DE METIERS LOURDS ET AVEC
UNE CARRIERE DE 35 ANS

TOEKENNING VAN EEN AANVULLENDE
VERGOEDING IN HET KADER VAN HET STELSEL
VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG
(SWT) OP 60 JAAR IN HET KADER VAN DE ZWARE
BEROEPEN EN MET EEN LOOPBAAN VAN 35
JAAR

CHAPITRE 1. CHAMP D'APPLICATION

HOOFDSTUK 1. TOEPASSINGSGBIED.

Article 1

La présente convention collective de travail,
conclue en application de la
convention collective de travail n° 143 du 23
avril 2019, s'applique aux employeurs et aux
ouvrie(è)r(e)s des entreprises ressortissant à la
Sous-commission paritaire pour les
exploitations forestières.

Artikel 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst,
afgesloten in toepassing van cao nr. 143 van 23
april 2019, is van toepassing op de werkgevers
en op de arbeid(st)ers van de ondernemingen
die onder het Paritair Subcomité voor de
bosontginningen ressorteren.

CHAPITRE 2. AYANTS DROIT

HOOFDSTUK 2. RECHTHEBBENDEN

Article 2.

En vertu de l'article 3, §3 de l'arrêté royal du 3 mai
2007 fixant le régime de chômage avec
complément d'entreprise, peuvent prétendre au
régime de chômage avec complément
d'entreprise, les ouvrie(è)r(e)s :

Artikel 2.

ingevolge artikel 3, §3 van het koninklijk besluit
van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van
werkloosheid met bedrijfstoeslag, kunnen
aanspraak maken op het stelsel van
werkloosheid met bedrijfstoeslag, de
arbeid(st)ers :

1° dont le licenciement a été signifié, sauf en
cas de motif grave au sens de la législation sur
les contrats de travail, entre le 1^{er} juillet 2023
et le 30 juin 2025, et qui;

1° die worden ontslagen, behalve om een
dringende reden in de zin van de wetgeving
betreffende de arbeidsovereenkomsten, tussen 1
juli 2023 en 30 juni 2025, en die;

2° ont atteint l'âge de 60 ans ou plus durant la
période du 1er juillet 2023 au 30 juin 2025 et
à la fin du contrat de travail ; et qui;

2° de leeftijd van 60 jaar of ouder hebben bereikt
gedurende de periode van 1 juli 2023 tot 30 juni
2025 en op het einde van de arbeidsovereenkomst;
en die;

3° ont droit aux allocations de chômage, et
qui ;

3° recht hebben op werkloosheidsuitkeringen en
die;

4° peuvent justifier au moment de la fin du
contrat de travail une carrière professionnelle
en tant que travailleur salarié d'au moins 35
ans et ont été occupés dans le cadre d'un
métier lourd.

4°op het ogenblik van het einde van de
arbeidsovereenkomst een beroepsverleden van
ten minste 35 jaar als loontrekkende kunnen
rechtvaardigen en gewerkt hebben in een zwaar
beroep.

De ces 35 ans :

- a) 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 ;
- b) ou bien, au moins 7 ans, calculés de date à date, doivent contenir 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.

Van deze 35 jaar moeten:

- a) 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, voor het einde van de arbeidsovereenkomst;
- b) 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, voor het einde van de arbeidsovereenkomst.

Est considéré comme un métier lourd :

- a) 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 ;
- b) 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. 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 ;
- c) 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 als zwaar beroep beschouwd:

- a) 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;
- b) 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. 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;
- c) 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

CHAPITRE 3. MONTANT ET OCTROI**Article 3**

Le complément d'entreprise RCC mensuel forfaitaire à charge du Fonds de Sécurité d'existence pour les exploitations forestières est fixé à 120,48 EUR.

Les cotisations (patronales) légales ainsi que les retenues (ouvriers) sur ce complément sont à charge du Fonds de sécurité d'existence pour les exploitations forestières.

Les ouvrie(è)r(e)s affilié(e)s à une organisation syndicale bénéficient, en outre, d'une prime syndicale de 12,08 EUR par mois et qui est payée simultanément avec le complément d'entreprise forfaitaire.

Article 4

Si le complément d'entreprise forfaitaire mensuel est inférieur au montant qui doit être payé en exécution de la convention collective de travail n° 17, l'employeur doit combler la différence.

Pour la détermination du salaire mensuel net de référence (Cotisation ONSS calculée sur le salaire mensuel brut de référence à 100%), il est tenu compte de l'éventuel bonus à l'emploi.

Le complément d'entreprise des ouvrie(è)r(e)s qui ont utilisé de la possibilité de diminuer leur carrière en exécution des conventions collectives de travail 77bis, 77ter et CCT 103 conclues au sein du Conseil National du Travail, est calculé sur la base de leur salaire mensuel brut de référence, converti en un emploi à temps plein.

Le paiement du complément d'entreprise est maintenu en cas de reprise du travail.

CHAPITRE 4 – PROCEDURE ET DISPOSITIONS GENERALES**Article 5**

Les demandes d'octroi du complément d'entreprise doivent être introduites auprès

HOOFDSTUK 3. BEDRAG EN UITKERING**Artikel 3**

De maandelijkse forfaitaire bedrijfstoeslag SWT ten laste van het Fonds voor Bestaanszekerheid van de bosontginningen bedraagt 120,48 EUR.

De wettelijke (werkgevers)bijdragen en (werknemers)inhoudingen hierop zijn ten laste van het Fonds voor Bestaanszekerheid van de bosontginningen.

Arbeid(st)ers die aangesloten zijn bij een vakbondsorganisatie genieten bovendien van een syndicale premie van 12,08 EUR per maand. Deze premie wordt samen met de aanvullende forfaitaire bedrijfstoeslag betaald.

Artikel 4

Indien de maandelijkse forfaitaire bedrijfstoeslag lager ligt dan het bedrag dat moet betaald worden ingevolge de collectieve arbeidsovereenkomst nr 17, is de werkgever verplicht het verschil bij te passen.

Voor het bepalen van het netto referentemaandloon (RSZ-bijdrage berekend op het bruto referente maandloon aan 100%), wordt rekening gehouden met de eventuele werkbonus.

De bedrijfstoeslag van de arbeid(st)ers die gebruik maakten van de mogelijkheid hun loopbaan te verminderen in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomsten 77bis, 77ter en CAO 103 afgesloten in de Nationale Arbeidsraad, wordt berekend op basis van hun bruto referente maandloon, omgerekend naar een voltijdse betrekking.

De betaling van de bedrijfstoeslag blijft behouden in geval van werkhervatting.

HOOFDSTUK 4 – PROCEDURE EN ALGEMENE BEPALINGEN.**Artikel 5**

De aanvragen tot toekenning van de forfaitaire bedrijfstoeslag moeten worden ingediend bij

du Fonds de sécurité d'existence pour les exploitations forestières à l'intervention d'une organisation syndicale représentée au sein du Conseil national du Travail ou directement par l'ouvrier.

het Fonds voor Bestaanszekerheid van de bosontginningen door toedoen van een werknemersorganisatie, vertegenwoordigd in de Nationale Arbeidsraad, of rechtstreeks door de arbeider.

Les demandes doivent être accompagnées des documents justificatifs du droit au complément d'entreprise.

De aanvragen moeten vergezeld zijn van de documenten die het recht op de bedrijfstoeslag aantonen.

Article 6

Les cas particuliers qui ne peuvent être résolus conformément aux dispositions de la présente convention sont soumis, par la partie la plus diligente, au Comité de gestion du Fonds de sécurité d'existence pour les exploitations forestières.

Artikel 6

De bijzondere gevallen die niet kunnen geregeld worden overeenkomstig de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst worden door de meest gereede partij voorgelegd aan het Beheerscomité van het Fonds voor Bestaanszekerheid van de bosontginningen.

CHAPITRE 5 - DUREE DE VALIDITE

Article 7

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} juillet 2023 et cessera d'être en vigueur le 30 juin 2025.

HOOFDSTUK 5 - GELDIGHEIDSDUUR

Artikel 7

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2023 en treedt buiten werking op 30 juni 2025.