



ERRATUM

**Sous-commission paritaire des scieries et des in-
dustries connexes**

**CCT n° 170636/CO/125.02
du 26/11/2021**

Correction du texte français :

- L'article 3, alinéa 1er doit être corrigé comme suit : « Pour la période 2021-2022, l'âge limite pour une piste offrant des avantages **la limite d'âge pour un emploi de fin de carrière avec allocation pour les** aux entreprises en restructuration ou en difficultés passera à 55 ans pour les travailleurs qui réduisent leur performance au **leurs prestations de** travail à mi-temps et pour les employés **travailleurs** qui réduisent leur performance au **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, alinéa 1er, 1° de l'arrêté royal du 12 décembre 2001. »

Décision du

ERRATUM

**Paritair Subcomité voor de zagerijen en aan-
verwante nijverheden**

**CAO nr. 170636/CO/125.02
van 26/11/2021**

Verbetering van de Franstalige tekst :

- Artikel 3, lid 1 moet als volgt verbeterd worden : « Pour la période 2021-2022, l'âge limite pour une piste offrant des avantages **la limite d'âge pour un emploi de fin de carrière avec allocation pour les** aux entreprises en restructuration ou en difficultés passera à 55 ans pour les travailleurs qui réduisent leur performance au **leurs prestations de** travail à mi-temps et pour les employés **travailleurs** qui réduisent leur performance au **leurs presta-tions 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, alinéa 1er, 1° de l'arrêté royal du 12 décembre 2001. »

Beslissing van

23 -05- 2022

SOUS-COMMISSION PARITAIRE DES SCIERIES ET DES INDUSTRIES CONNEXES (SCP 125.02)

PARITAIR SUBCOMITE VOOR DE ZAGERIJEN EN AANVERWANTE NIJVERHEDEN (PSC 125.02)

Convention collective de travail du 26 novembre 2021 relative au maintien de la limite d'âge inférieure pour les emplois de fin de carrière (2021-2022).

Collectieve arbeidsovereenkomst van 26 november 2021 betreffende het behoud van de lagere leeftijdsgrens voor de landingsbanen (2021-2022).

Préambule

La présente convention collective de travail a été conclue afin de donner exécution à la convention collective de travail n°156 du 15 juillet 2021 fixant, pour 2021 et 2022, le cadre interprofessionnel de l'adaptation 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, pour les travailleurs qui ont une carrière longue, qui exercent un métier lourd ou qui sont occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration.

Preambule

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten teneinde uitvoering te geven aan de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 156 van 15 juli 2021 tot vaststelling, voor 2021 en 2022, van het interprofessioneel kader voor de aanpassing naar 55 jaar van de leeftijdsgrens, wat de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan betreft, voor werknemers met een lange loopbaan, zwaar beroep of uit een onderneming in moeilijkheden of herstructurering.

CHAPITRE I - Champ d'application

Art. 1. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs ressortissant à la Sous-commission paritaire des Scieries et des industries connexes, ainsi qu'aux travailleurs qu'ils occupent.

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

HOOFDSTUK I – Toepassingsgebied

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

Met „werknemers” bedoelt men de arbeiders en arbeidsters.

CHAPITRE II – La limite d'âge

Art. 2. Pour la période 2021-2022, la limite d'âge est portée à 55 ans pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail à mi-temps et pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail d'un cinquième temps en application de l'article 8, § 1^{er} de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 et qui remplissent les conditions définies à l'article 6, § 5, 2° et 3° de l'arrêté royal du 12 décembre 2001:

valencia 10,
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;

HOOFDSTUK II – Leeftijdsgrens

Art. 2. Voor de periode 2021-2022 wordt de leeftijdsgrens op 55 jaar gebracht voor de werknemers die hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking en voor de werknemers die hun arbeidsprestaties verminderen met een vijfde, in toepassing van artikel 8, § 1 van de 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:

103,
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) soit avoir été occupé au moins cinq 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 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.
- 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 3 mei 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.

la limite d'âge pour un emploi de fin de carrière avec allocations

Art. 3. Pour la période 2021-2022, ~~l'âge limite pour une piste offrant des avantages aux~~ entreprises en restructuration ou en difficulté ^{pour les} passera à 55 ans pour les travailleurs qui réduisent leur performance au travail à mi-temps et pour les employés qui réduisent leurs performances ^à 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.

** alinea 10°*

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

Art. 3. De leeftijdsgrenzen voor een landingsbaan met uitkering bij ondernemingen in herstructurering of in moeilijkheden wordt voor de periode 2021-2022 op 55 jaar gebracht voor de werknemers die hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking en 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.

** lid 1,*

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^{er} janvier 2021 et cessera d'être en vigueur le 31 décembre 2022.

Art. 5. 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

** de travail*

HOOFDSTUK III - *Geldigheidsduur en slotbepalingen*

Art. 4. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2021 en treedt buiten werking op 31 december 2022.

Art. 5. 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

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.

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.