

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

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

**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 33 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 33
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° 166 du 30
mai 2023, s'applique aux employeurs et aux
ouvrie(è)r(e)s des entreprises ressortissant à la
Sous-commission paritaire des scieries et
industries connexes.

Artikel 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst,
afgesloten in toepassing van de cao nr. 166 van
30 mei 2023, is van toepassing op de
werkgevers en op de arbeid(st)ers van de
ondernemingen die onder het Paritair
Subcomité voor de zagerijen en aanverwante
nijverheden ressorteren.

CHAPITRE 2. AYANTS DROIT

HOOFDSTUK 2. RECHTHEBBENDEN

Article 2.

En vertu de l'article 3, §1 de l'arrêté royal du 3 mai
2007 fixant le régime de chômage avec
complément d'entreprise et de la cct n° 166 du 30
mai 2023, peuvent prétendre au régime de
chômage avec complément d'entreprise, les
ouvrie(è)r(e)s :

Artikel 2.

ingevolge artikel 3, §1 van het koninklijk besluit
van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van
werkloosheid met bedrijfstoelage en de cao nr.
166 van 30 mei 2023, kunnen aanspraak maken
op het stelsel van werkloosheid met
bedrijfstoelage, 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 1^{er} 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 33
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 33 jaar als loontrekkende kunnen
rechtvaardigen en gewerkt hebben in een zwaar
beroep.

De ces 33 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.
- c) ou bien, au moins 20 doivent avoir travaillé dans un régime de travail 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.

Van deze 33 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.
- c) Ofwel minimaal 20 jaar gewerkt zijn 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.

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

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

23 mars 1990 et rendue obligatoire
par l'arrêté royal du 10 mai 1990 .

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(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(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 IV – PROCEDURE ET DISPOSITIONS GENERALES

Article 5

HOOFDSTUK 3. BEDRAG EN UITKERING

Artikel 3

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

De wettelijke (werkgevers)bijdragen en (~~arbeiders~~)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 bedrijfstoelage betaald.

Artikel 4.

Indien de maandelijkse forfaitaire bedrijfstoelage 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 referentemaandloon aan 100%), wordt rekening gehouden met de eventuele werkbonus.

De bedrijfstoelage 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 referentemaandloon, omgerekend naar een voltijdse betrekking.

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

HOOFDSTUK IV – PROCEDURE EN ALGEMENE BEPALINGEN.

Artikel 5

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

* Forfaitaire RCC

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

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.

* collective de travail

CHAPITRE V - DUREE DE VALIDITE

Article 7

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

De aanvragen tot toekenning van de forfaitaire bedrijfstoeslag SWT moeten worden ingediend bij het Fonds voor Bestaanszekerheid van de bosontginningen door toedoen van een werknemersorganisatie, vertegenwoordigd in de Nationale Arbeidsraad, of rechtstreeks door de arbeider.

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

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 voor de bosontginningen.

HOOFDSTUK V - GELDIGHEIDSDUUR

Artikel 7

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