



ERRATUM

**Sous-commission paritaire pour le commerce du  
bois**

**CCT n° 170651/CO/125.03  
du 26/11/2021**

Correction dans les deux langues :

- Dans le préambule « pour 2021 et 2022 » doit être remplacé par « **du 1<sup>er</sup> janvier 2023 au 30 juin 2023** ».

Correction du texte français :

- L'article 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup> doit être corrigé comme suit : « La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs ressortissant à la **Sous-commission paritaire pour le commerce du bois**, ainsi qu'aux travailleurs qu'ils occupent. »
- L'article 3, premier alinéa doit être modifié comme suit : « Pour la période 01/01/2023-30/06/2023, ~~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, § 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, alinéa 1<sup>er</sup>, 1° de l'arrêté royal du 12 décembre 2001. »

Décision du

ERRATUM

**Paritair Subcomité voor de houthandel**

**CAO nr. 170651/CO/125.03  
van 26/11/2021**

Verbetering in beide talen :

- In de preambule moet « voor 2021 en 2022 » vervangen worden door « **van 1 januari 2023 tot 30 juni 2023** ».

Verbetering van de Franstalige tekst :

- Artikel 1, lid 1 moet als volgt verbeterd worden : « La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs ressortissant à la **Sous-commission paritaire pour le commerce du bois**, ainsi qu'aux travailleurs qu'ils occupent. »
- Artikel 3, eerste lid moet als volgt verbeterd worden : « Pour la période 01/01/2023-30/06/2023, ~~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, § 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, alinéa 1<sup>er</sup>, 1° de l'arrêté royal du 12 décembre 2001. »

Beslissing van

06-05-2022

**SOUS-COMMISSION PARITAIRE POUR LE COMMERCE  
DU BOIS (CP 125.03)**

**PARITAIR SUBCOMITE VOOR DE HOUTHANDEL (PSC  
125.03)**

**Convention collective de travail du 26 novembre 2021 relative au maintien de la limite d'âge inférieure pour les emplois de fin de carrière (01/01/2023-30/06/2023).**

**Collectieve arbeidsovereenkomst van 26 november 2021 betreffende het behoud van de lagere leeftijdsgrens voor de landingsbanen (01/01/2023-30/06/2023).**

*Préambule*

La présente convention collective de travail a été conclue afin de donner exécution à la convention collective de travail n°157 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.

*† du 1<sup>er</sup> janvier 2023 au 30 juin 2023*

**CHAPITRE I - Champ d'application**

**Art. 1.** La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs ressortissant à la ~~commerce~~ du bois, ainsi qu'aux travailleurs qu'ils occupent.

*† sous-commission paritaire pour le*

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

**CHAPITRE II – La limite d'âge**

**Art. 2.** Pour la période 01/01/2023-30/06/2023, 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:

*† article 1<sup>er</sup>*

- 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, § 1er de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément

*Preambule*

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten teneinde uitvoering te geven aan de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 157 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.

*† van 1 januari 2023 tot 30 juni 2023*

**HOOFDSTUK I – Toepassingsgebied**

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

Met „werknemers” bedoelt men de arbeiders en arbeidsters.

**HOOFDSTUK II – Leeftijdsgrens**

**Art. 2.** Voor de periode 01/01/2023-30/06/2023 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~~ 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:

*† lid 1,*

- 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 3 mei 2007 tot regeling van een stelsel van werkloosheid met

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.

**Art. 3.** Pour la période 01/01/2023-30/06/2023, l'âge limite pour une piste offrant des avantages aux entreprises en restructuration ou en difficulté passera à 55 ans pour les travailleurs qui réduisent leur performance au travail à mi-temps et 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.

\* alinea 1°

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.

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

**Art. 4.** La présente convention collective de travail produit ses effets le 1<sup>er</sup> janvier 2023 et cessera d'être en vigueur le 30 juin 2023.

**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 des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations

\* de travail

bedrijfstoeslag. 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 bedrijfstoeslag. 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 01/01/2023-30/06/2023 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.

### HOOFDSTUK III - Geldigheidsduur en slotbepalingen

**Art. 4.** Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2023 en treedt buiten werking op 30 juni 2023.

**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 handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de

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.

werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de notulen van de vergadering die zijn ondertekend door de voorzitter en de secretaris en goedgekeurd door de leden.