

**Sous-Commission Paritaire pour le  
Commerce de Bois (125.03)**

**Convention Collective de travail du  
6 juin 2011 relative à l'organisation  
d'une procédure de négociation  
visant à éviter les licenciements**

Article 1<sup>er</sup>. La présente convention collective s'applique aux employeurs et aux ouvriers ressortissant à la Sous-commission paritaire pour le commerce du bois.

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

Art. 2. Pour l'application de la présente convention collective, on entend par :

1° licenciement collectif : tout licenciement d'au moins 10 p.c. du personnel occupé par l'entreprise au cours du trimestre précédant le licenciement, avec un minimum de 3 travailleurs pour les entreprises occupant moins de 30 travailleurs, dans une période de 120 jours calendrier.

2° représentants des travailleurs : la délégation syndicale des ouvriers ou, à défaut de délégation syndicale, les permanents régionaux des organisations siégeant au sein de la sous-commission paritaire.

3° licenciement individuel : tout licenciement non visé sous le 1° du présent article.

4° comité restreint : l'organe institué au plan de la sous-commission paritaire et composé du Président de celle-ci, de deux représentants des employeurs et de deux des représentants des travailleurs désignés

**Paritair Subcomité voor de  
houthandel (125.03)**

**Collectieve arbeidsovereenkomst  
van 6 juni 2011 betreffende de  
organisatie van een  
onderhandelingsprocedure om  
afdankingen te vermijden**

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werklieden die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de houthandel.

Onder "werklieden", wordt verstaan de werklieden en werksters.

Art. 2. Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt bedoeld onder :

1° collectief ontslag : ieder ontslag van minstens 10 pct. van het door de onderneming tewerkgestelde personeel gedurende het kwartaal dat het ontslag voorafgaat, met een minimum van 3 werknemers in de ondernemingen die minder dan 30 werknemers tewerkstellen, gedurende een periode van 120 kalenderdagen.

2° werknemersvertegenwoordigers : de vakbondsafvaardiging van de werklieden of, bij ontstentenis van zo'n vakbondsafvaardiging, de gewestelijke secretarissen van de werknemersorganisaties die in het paritair subcomité zetelen.

3° individueel ontslag : ieder ontslag niet bedoeld onder 1° van dit artikel.

4° beperkt comité : het orgaan opgericht op vlak van het paritair subcomité en

par les organisations siégeant au sein de la sous-commission paritaire.

Art. 3. Les employeurs ne procéderont à aucun licenciement collectif avant d'avoir respecté la procédure prévue par l'article 5 de la présente convention collective de travail ni avant d'avoir épuisé toutes les autres mesures de sauvegarde de l'emploi, en ce compris le recours au chômage temporaire pour raisons économiques.

Art. 4. Si des circonstances économiques et/ou financières imprévisibles ou imprévues se présentaient faisant en sorte que les mesures de sauvegarde de l'emploi convenues dans le cadre de l'application de l'article 3 de la présente convention collective de travail ou d'autres mesures de sauvegarde de l'emploi soient intenables du point de vue socio-économique, la situation fera l'objet d'une négociation au plan de l'entreprise entre l'employeur et les représentants des travailleurs.

L'employeur informe le Président de la sous-commission paritaire de l'ouverture des négociations dans le cadre de l'alinéa précédat.

Si cette négociation n'aboutit pas, la partie la plus diligente fait appel au comité restreint.

Art. 5. En cas de menace de licenciement collectif, nonobstant les obligations prévues par la législation en la matière, l'employeur en informe les représentants des travailleurs ainsi que le Président de la

samengesteld uit de Voorzitter van dit comité, twee werkgeversvertegenwoordigers en twee werknemersvertegenwoordigers aangeduid door de organisaties die in het paritair subcomité zetelen.

Art. 3. De werkgevers zullen tot geen enkel collectief ontslag overgaan zonder de procedure voorzien in artikel 5 van deze collectieve arbeidsovereenkomst te hebben gevolgd en zonder alle andere maatregelen tot vrijwaring van de tewerkstelling, met inbegrip van de invoering van een stelsel van tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen, te hebben uitgeput.

Art. 4. Indien onvoorzienbare of onvoorziene economische en/of financiële omstandigheden zich voordoen zodat de maatregelen tot vrijwaring van de tewerkstelling afgesproken in het kader van de toepassing van artikel 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst of andere maatregelen tot vrijwaring van de tewerkstelling socio-economisch onhoudbaar zijn, zal de toestand het voorwerp uitmaken van een onderhandeling op ondernemingsvlak tussen de werkgever en de werknemersvertegenwoordigers.

De werkgever licht de Voorzitter van het paritair subcomité in betreffende de onderhandelingen geopend in het kader van het vorig lid.

Indien deze onderhandeling tot geen akkoord leidt, doet de meest gereede partij beroep op het beperkt comité.

Art. 5. Bij dreigend collectief ontslag en zonder afbreuk te doen aan de verplichtingen voortvloeiend uit de

sous-commission paritaire..

Dans les deux semaines qui suivent cette information, l'employeur et les représentants des travailleurs entament des négociations au plan de l'entreprise au sujet des mesures qui peuvent être prises en la matière.

Si cette négociation n'aboutit pas, la partie la plus diligente fait appel au comité restreint.

Pendant la durée de la procédure prévue par le présent article, l'employeur ne peut procéder ni à la notification d'un licenciement collectif ni à la notification de licenciements, même individuels, hormis le cas de motif grave.

Art. 6. En cas de non-respect des dispositions des articles 3 et/ou 4 et/ou 5 de la présente convention collective de travail, nonobstant l'application des sanctions prévues par la réglementation ou la législation applicable, l'employeur est tenu de verser au Fonds de sécurité d'existence du commerce du bois, par ouvrier concerné, une cotisation réparatoire fixée forfaitairement à :

- 694 € par ouvrier comptant moins de 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise;
- 1389 € par ouvrier comptant au moins 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Art. 7. Dès réception des montants perçus en application de l'article 6, le fonds de sécurité d'existence transfère ceux-ci au

wetgeving terzake, brengt de werkgever de werknemersvertegenwoordigers alsook de Voorzitter van het paritair subcomité hiervan op de hoogte.

Binnen de twee weken volgend op deze informatie, starten op ondernemingsvlak onderhandelingen tussen de werkgever en de werknemersvertegenwoordigers betreffende de maatregelen die terzake kunnen genomen worden.

Indien deze onderhandelingen tot geen akkoord leiden, doet de meest gereede partij beroep op het beperkt comité.

Tijdens de duur van de procedure voorzien bij dit artikel, mag de werkgever, met uitzondering van het ontslag wegens dringende reden, noch tot betekening van een collectief ontslag noch tot betekening van zelfs individuele afdankingen overgaan.

Art. 6. Bij niet-naleving van de bepalingen van de artikelen 3 en/of 4 en/of 5 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, zonder afbreuk te doen op de sancties die door de toepasselijke wetgeving of reglementering voorzien zijn, is de werkgever gehouden tot de betaling aan het Fonds voor bestaanszekerheid van de houthandel van een schadeloosstellende bijdrage per betrokken werknemer. Het bedrag hiervan wordt forfaitair vastgesteld op :

- 694 € per werknemer wiens anciënniteit binnen de onderneming minder dan 20 jaar bedraagt;
- 1389 € per werknemer wiens anciënniteit binnen de onderneming minstens 20 jaar bedraagt.

Art. 7. Onmiddellijk bij ontvangst van de in toepassing van artikel 6 geïnde bedragen, maakt het fonds voor

profit des ouvriers concernés.

Art. 8. En cas de licenciement individuel, il est recommandé aux employeurs de respecter les dispositions des articles 3 à 5 de la présente convention collective de travail.

Art. 9. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juin 2011 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle remplace la Convention Collective du 30 avril 1996 relative à l'organisation d'une procédure de négociation visant à éviter les licenciements, enregistrée sous le numéro 41803/CO/125.03.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties signataires moyennant un préavis de trois mois notifié par lettre recommandée au Président de la Sous-commission paritaire pour le commerce du bois.

bestaanszekerheid deze over ten bate van de betrokken werklieden.

Art. 8. Ingeval van individueel ontslag, wordt de werkgevers aangeraden de bepalingen van de artikelen 3 tot 5 van deze collectieve arbeidsovereenkomst na te leven.

Art. 9. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juni 2011 en wordt voor onbepaalde duur gesloten.

Ze vervangt de Collectieve arbeidsovereenkomst van 30 april 1996 betreffende de organisatie van een onderhandelingsprocedure om afdankingen te vermijden, geregistreerd onder het nummer 41803/CO/125.03.

Ze mag door elk van de ondertekenende partijen opgezegd worden mits eerbieding van een opzegtermijn van drie maanden die per aangetekende brief aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor de houthandel wordt betekend.