

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

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

**Convention collective de travail du 27 janvier 2014**

**Collectieve arbeidsovereenkomst van 27 januari 2014.**

**REGIME SECTORIEL DE CHOMAGE AVEC  
COMPLEMENT D'ENTREPRISE (RCC) DANS LE  
CADRE DE METIERS LOURDS**

**SECTORAAL STELSEL WERKLOOSHEID MET  
BEDRIJFSTOESLAG (SWT) IN HET KADER  
VAN ZWARE BEROEPEN**

**CHAPITRE 1. CHAMP D'APPLICATION**

**HOOFDSTUK 1. TOEPASSINGSGEBIED.**

**Art. 1.** La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvrie(è)r(e)s des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire pour le commerce du bois.

**Art. 1.** Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de arbeid(st)ers van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de houthandel.

**Art. 2.** La présente convention collective de travail est conclue dans le cadre de la convention collective de travail n° 17 du Conseil national du travail du 19 décembre 1974 (Moniteur belge du 31 janvier 1975) et de la loi sur le Pacte de génération du 23 décembre 2005 (Moniteur belge van 31 januari 1975), de la loi-programme du 29 mars 2012 (Moniteur belge du 6 avril 2012) et ses arrêtés d'exécution.

**Art. 2.** Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in het raam van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale arbeidsraad van 19 december 1974 (Belgisch staatsblad van 31 december 1974) en de programmawet van 29 maart 2012 (Belgische Staatsblad van 6 april 2012) en hun uitvoeringsbesluiten.

**CHAPITRE 2. AYANTS DROIT**

**HOOFDSTUK 2. RECHTHEBBENDEN**

**Art. 3.** Pour prétendre au régime RCC sectoriel – métiers lourds, les ouvrie(è)r(e)s doivent, satisfaire aux conditions d'âge et d'ancienneté comme prévues dans l'art. 3 § 3 de l'AR du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise.

**Art. 3.** Om aanspraak te maken op het sectoraal SWT-zware beroepen dienen de arbeid(st)ers te voldoen aan de leeftijds- en loopbaanvoorwaarden zoals gesteld in art. 3, § 3 van het KB van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage.

Peuvent prétendre à un complément d'entreprise à charge du Fonds de sécurité d'existence pour le commerce du bois, après licenciement, les ouvrie(è)r(e)s qui:

Kunnen aanspraak maken op de maandelijkse bedrijfstoelage uitgekeerd door het Fonds voor Bestaanszekerheid van de houthandel, de ontslagen arbeid(st)ers die :

- sont âgés de 58 ans ou plus au moment de la fin du contrat de travail ;
- ont droit aux allocations de chômage ;
- 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

- 58 jaar of ouder zijn op het einde van de arbeidsovereenkomst ;
- recht hebben op werkloosheidsuitkeringen;
- op het ogenblik van de beëindiging 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 :

Van deze 35 jaar moeten :

\* 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 ;

\* 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, vóór het einde van de arbeidsovereenkomst;

\* ou bien, au moins 7 ans, calculés de date à date, \* ofwel minstens 7 jaar, gerekend van datum tot datum, doivent contenir un métier lourd. Cette période de een zwaar beroep behelzen. Deze periode van 7 jaar 7 ans doit se situer dans les 15 dernières années moet gelegen zijn in de loop van de laatste 15 calendrier, calculées de date à date, avant la fin du kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, vóór het contrat de travail. einde van de arbeidsovereenkomst

Est considéré comme un métier lourd :

- 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 ;
- 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 ;
- 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 :

- 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;
- 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;
- 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.

**Art. 4.** Pour pouvoir bénéficier de ce RCC, les ouvrie(r)e(s) qui n'ont pas atteint l'âge de 60 ans au moment où leur contrat de travail prend fin ; doivent :

- a) prouver une occupation d'au moins 10 ans auprès d'un ou de plusieurs employeurs ressortissant à une des sous-commissions paritaires de la Commission paritaire de l'industrie du bois (125.01,125.02,125.03) ; ou
- b) avoir reçu au moins sept avantages sociaux, octroyés par un des Fonds de sécurité d'existence institué par une des Sous-commissions paritaires de la Commission paritaire de l'industrie du bois, au cours des 10 années précédant leur entrée en RCC.

**Art. 4.** Om gebruik te kunnen maken van dit SWT dienen de arbeid(st)er die geen 60 jaar zijn op de datum van de beëindiging van hun arbeidsovereenkomst :

- a) een tewerkstelling te bewijzen van minstens 10 jaar bij één of meerdere werkgevers die ressorteren onder één van de paritaire subcomités van het paritair comité voor de Houtnijverheid (125.01, 125.02, 125.03); of
- b) minstens zeven sociale voordelen, toegekend door één van de Fondsen voor bestaanszekerheid opgericht door één van de Paritaire subcomités van het Paritair comité voor de houtnijverheid, hebben ontvangen in de loop van de 10 jaar die hun SWT voorafgaan.

Est assimilé à l'avantage social, la solidarisation de

l'indemnité de remboursement des frais d'outillage mécanisé octroyée par le Fonds Forestier.

### CHAPITRE 3. MONTANT ET OCTROI

**Art. 5.** Le complément d'entreprise RCC mensuel forfaitaire à charge du Fonds de Sécurité d'existence pour le commerce du bois est fixé à 120 EUR.

Le complément d'entreprise des ouvrie(è)r(e)s qui ont utilisé 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.

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.

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.

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

**Art. 6.** Les cotisations (patronales) légales ainsi que les retenues (ouvriers) sont à charge du Fonds de sécurité d'existence pour le commerce du bois.

Les ouvrie(è)r(e)s affiliés à une organisation syndicale bénéficient, en outre, d'une prime syndicale qui s'élève à 11,25 EUR et qui est payée simultanément avec le complément d'entreprise forfaitaire.

### CHAPITRE IV – PROCEDURE ET DISPOSITIONS GENERALES

**Art. 7.** Les demandes d'octroi du complément d'entreprise doivent être introduites auprès du Fonds de sécurité d'existence pour le commerce du bois à l'intervention d'une organisation syndicale représentée au sein du Conseil national du Travail ou directement par l'ouvrier.

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

Met het sociaal voordeel wordt gelijkgesteld, de solidariserende van de vergoeding tot terugbetaling van de kosten voor mechanische gereedschappen dat door het Bosuitbatingsfonds wordt uitgekeerd.

### HOOFDSTUK 3. BEDRAG EN UITKERING

**Art. 5.** De maandelijkse forfaitaire bedrijfstoeslag SWT ten laste van het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de houthandel bedraagt 120 EUR

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 referentie maandloon, omgerekend naar een voltijdse betrekking.

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

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.

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

**Art. 6.** De wettelijke (werkgevers) bijdragen en (werknemers)inhoudingen zijn ten laste van het Fonds voor Bestaanszekerheid van de houthandel.

Arbeid(st)ers die aangesloten zijn bij een vakbondsorganisatie genieten bovendien van een syndicale premie van 11,25 EUR per maand. Deze premie wordt samen met de forfaitaire bedrijfstoeslag uitbetaald.

### HOOFDSTUK IV – PROCEDURE EN ALGEMENE BEPALINGEN.

**Art. 7.** De aanvragen tot toekenning van de forfaitaire bedrijfstoeslag SWT moeten worden ingediend bij het Fonds voor Bestaanszekerheid van de houthandel door toedoen van een werknemersorganisatie, vertegenwoordigd in de Nationale Arbeidsraad, of rechtstreeks door de werknemer.

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

**Art. 8.** 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 le commerce du bois.

#### **CHAPITRE V - DUREE DE VALIDITE**

**Art. 9.** La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2014 et cessera d'être en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2016.

**Art. 8.** 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 houthandel.

#### **HOOFDSTUK V - GELDIGHEIDSDUUR**

**Art. 9.** Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2014 en treedt buiten werking op 1 januari 2016.