

CHAPITRE I^{er}. — *Champ d'application*

Article 1^{er}. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs ressortissant à la Sous-commission paritaire des scieries et industries connexes, ainsi qu'aux travailleurs qu'ils occupent.

Par "travailleurs", on entend : les ouvriers et ouvrières.

CHAPITRE II. — *La limite d'âge*

Art. 2. En exécution de l'article 3 de la convention collective de travail n° 118, pour la période du 1^{er} janvier 2015 jusqu'au 31 décembre 2016, la limite d'âge est portée à 55 ans pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail à mi-temps ou d'1/5 en application de l'article 8, § 1^{er} de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 précitée et qui remplissent les conditions définies à l'article 6, § 5, 2° et 3° de l'arrêté royal du 12 décembre 2001, à savoir :

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, § 1^{er} de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise. Cette période de 5 ans doit se situer dans les 10 dernières années civiles, calculées de date à date;

c) soit avoir été occupé au moins 7 ans, calculés de date à date, dans un métier lourd au sens de l'article 3, § 1^{er} de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise. Cette période de 7 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 1^{er} de la convention collective de travail n° 46, conclue le 23 mars 1990 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 10 mai 1990.

CHAPITRE III. — *Durée de validité et dispositions finales*

Art. 3. La présente convention collective de travail produit ses effets le 1^{er} janvier 2015 et cessera d'être en vigueur le 31 décembre 2016.

Vu pour être annexé à l'arrêté royal du 16 novembre 2015.

Le Ministre de l'Emploi,
K. PEETERS

SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI,
TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE

[2015/204252]

9 DECEMBRE 2015. — Arrêté royal fixant la procédure à suivre pour l'établissement et la modification du règlement de travail applicable au personnel occupé dans les missions diplomatiques et postes consulaires (1)

PHILIPPE, Roi des Belges,
A tous, présents et à venir, Salut.

Vu la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, l'article 15septies, inséré par la loi du 18 décembre 2002;

Vu l'avis 57.892/1/V du Conseil d'Etat, donné le 1^{er} septembre 2015 en application de l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2°, des lois sur le Conseil d'Etat, coordonnées le 12 janvier 1973;

Sur la proposition du Ministre de l'Emploi,

Nous avons arrêté et arrêtons :

Article 1^{er}. Le présent arrêté s'applique aux employeurs et aux travailleurs tels que définis à l'article 2.

HOOFDSTUK I. — *Toepassingsgebied*

Artikel 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.

HOOFDSTUK II.— *Leeftijdsgrens*

Art. 2. In toepassing van artikel 3 van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 118 wordt voor de periode van 1 januari 2015 tot en met 31 december 2016 de leeftijd op 55 jaar gehouden voor de werknemers die in toepassing van artikel 8, § 1 van de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking of verminderen met één vijfde en die voldoen aan de voorwaarden zoals bepaald in artikel 6, § 5, 2° en 3° van het koninklijk besluit van 12 december 2001, namelijk :

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 vijf 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 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.

HOOFDSTUK III. — *Geldigheidsduur en slotbepalingen*

Art. 3. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2015 en treedt buiten werking op 31 december 2016.

Gezien om te worden gevoegd bij het koninklijk besluit van 16 november 2015.

De Minister van Werk,
K. PEETERS

FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID,
ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG

[2015/204252]

9 DECEMBER 2015. — Koninklijk besluit tot bepaling van de te volgen procedure voor het opstellen en het wijzigen van het arbeidsreglement dat van toepassing is op het personeel tewerkgesteld in de diplomatieke zendingen en de consulaire posten (1)

FILIP, Koning der Belgen,
Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.

Gelet op de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, artikel 15septies, ingevoegd bij de wet van 18 december 2002;

Gelet op advies 57.892/1/V van de Raad van State, gegeven op 1 september 2015 met toepassing van artikel 84, § 1, eerste lid, 2°, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973;

Op de voordracht van de Minister van Werk,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

Artikel 1. Dit besluit is van toepassing op de werkgevers en de werknemers zoals gedefinieerd in artikel 2.

Art. 2. Pour l'application du présent arrêté, on entend par :

- la loi : la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail;

- l'employeur :

a) l'Etat accréditant des membres d'une mission diplomatique,

b) l'Etat d'envoi des membres d'un poste consulaire,

qui emploient du personnel soumis à la législation applicable en Belgique.

- le travailleur : le membre du personnel de la mission diplomatique ou poste consulaire qui est soumis à la législation applicable en Belgique.

Art. 3. La procédure pour l'établissement et la modification du règlement de travail est réglée, en exécution de l'article 15^{septies} de la loi, selon les modalités déterminées ci-après.

Tout projet de règlement de travail ou de modification à un règlement de travail existant est établi par l'employeur qui doit le porter à la connaissance des travailleurs par voie d'affichage.

En outre, tout travailleur peut obtenir copie du texte de ce projet sur simple demande.

Pendant un délai de quinze jours commençant le jour de l'affichage, l'employeur tient à la disposition des travailleurs un registre où ceux-ci peuvent consigner leurs observations soit individuellement, soit à l'intervention d'une délégation du personnel.

Pendant le même délai de quinze jours les travailleurs ou les délégués visés à l'alinéa précédent, peuvent aussi adresser leurs observations au fonctionnaire désigné par le Roi en vertu de l'article 21 de la loi, par écrit dûment signé. Leur nom ne peut être communiqué, ni divulgué.

Passé ce délai, l'employeur adresse le registre en communication au fonctionnaire précité.

Si aucune observation ne lui a été notifiée et si le registre ne contient aucune observation, le nouveau règlement de travail ou la modification au règlement de travail existant entre en vigueur le quinzième jour suivant celui de l'affichage.

Si des observations lui ont été notifiées ou si le registre contient des observations faites par les travailleurs, le fonctionnaire les fera connaître dans les quatre jours à l'employeur qui les portera à la connaissance des travailleurs par voie d'affichage. Ce fonctionnaire tente de concilier les points de vue divergents dans un délai de trente jours.

Si ce fonctionnaire y parvient, le règlement de travail ou la modification au règlement de travail existant entre en vigueur le huitième jour suivant celui de la conciliation.

Si le fonctionnaire n'y parvient pas, il dresse un procès-verbal de non-conciliation et en transmet immédiatement une copie à l'employeur. Ce dernier établit alors le règlement de travail ou sa modification.

Le nouveau règlement de travail ou la modification du règlement de travail existant entre en vigueur quinze jours après la date de la décision de l'employeur, à moins qu'une autre date n'ait été fixée pour l'entrée en vigueur par l'employeur.

Art. 4. Le nouveau règlement de travail et les modifications au règlement de travail existant sont datés et signés par l'employeur.

Art. 5. Le ministre qui a l'Emploi dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 9 décembre 2015.

PHILIPPE

Par le Roi :

Le Ministre de l'Emploi,
K. PEETERS

—
Note

(1) Références au *Moniteur belge* :

Loi du 8 avril 1965, *Moniteur belge* du 5 mai 1965.

Loi du 18 décembre 2002, *Moniteur belge* du 14 janvier 2003.

Art. 2. Voor de toepassing van dit besluit wordt verstaan onder :

- de wet : de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen;

- de werkgever :

a) de zendstaat van de leden van een diplomatieke zending,

b) de zendstaat van de leden van een consulaire post,

die personeel tewerkstellen dat onderworpen is aan de in België toepasselijke wetgeving.

- de werknemer : het personeelslid van de diplomatieke zending of consulaire post dat onderworpen is aan de in België toepasselijke wetgeving.

Art. 3. De procedure voor het opstellen en het wijzigen van het arbeidsreglement wordt in uitvoering van artikel 15^{septies} van de wet geregeld volgens de hierna vastgestelde nadere regelen.

Elk ontwerp van arbeidsreglement of van wijziging in een bestaand arbeidsreglement wordt opgesteld door de werkgever die het door aanplakking ter kennis van de werknemers moet brengen.

Elke werknemer kan bovendien een afschrift van de tekst van dat ontwerp ontvangen op eenvoudig verzoek.

Gedurende een termijn van vijftien dagen te rekenen van de dag van de aanplakking, houdt de werkgever een register ter beschikking van de werknemers waarin zij individueel, of door toedoen van een personeelsafvaardiging, hun opmerkingen kunnen optekenen.

Gedurende dezelfde termijn van vijftien dagen kunnen de werknemers of hun afgevaardigden bedoeld in het vorig lid, hun opmerkingen ook bij een behoorlijk ondertekend schrijven toezenden aan de krachtens artikel 21 van de wet door de Koning aangewezen ambtenaar. Hun naam mag niet meegedeeld of ruchtbaar gemaakt worden.

Zodra deze termijn is verstreken, zendt de werkgever het register ter inzage aan de voornoemde ambtenaar.

Indien hem geen enkele opmerking is meegedeeld en indien in het register geen enkele opmerking voorkomt, treedt het nieuw arbeidsreglement of de wijziging in het bestaand arbeidsreglement de vijftiende dag na die van de aanplakking in werking.

Indien hem opmerkingen zijn meegedeeld of indien in het register opmerkingen van de werknemers voorkomen, deelt de ambtenaar deze binnen vier dagen mee aan de werkgever die ze door aanplakking ter kennis van de werknemers brengt. Deze ambtenaar tracht binnen een termijn van dertig dagen de uiteenlopende standpunten te verzoenen.

Indien deze ambtenaar daarin slaagt, treedt het arbeidsreglement of de wijziging in het bestaand arbeidsreglement in werking de achtste dag na die van de verzoening.

Indien de ambtenaar daarin niet slaagt, stelt hij een proces-verbaal van niet-verzoening op en zendt hij hiervan onmiddellijk een afschrift aan de werkgever. Deze laatste stelt dan het arbeidsreglement of de wijziging in het arbeidsreglement vast.

Het nieuw arbeidsreglement of de wijziging in het bestaand arbeidsreglement treedt in werking vijftien dagen na de datum van de beslissing door de werkgever, tenzij een andere datum voor de inwerkingtreding is vastgesteld door de werkgever.

Art. 4. Het nieuw arbeidsreglement en de wijzigingen in het bestaand arbeidsreglement worden gedagtekend en ondertekend door de werkgever.

Art. 5. De minister bevoegd voor Werk is belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 9 december 2015.

FILIP

Van Koningswege :

De Minister van Werk,
K. PEETERS

—
Nota

(1) Verwijzingen naar het *Belgisch Staatsblad* :

Wet van 8 april 1965, *Belgisch Staatsblad* van 5 mei 1965.

Wet van 18 december 2002, *Belgisch Staatsblad* van 14 januari 2003.