

.... - **Assouplissement de l'organisation du travail**
Cet du .

Chapitre Ier - Champ d'application

Article 1er. Cette convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers/ouvrières des entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois.

Art. 2. Cette convention collective de travail ne porte pas préjudice à la loi sur le travail du 16 mars 1971 et ses arrêtés d'exécution, ni aux conventions collectives de travail conclues au sein de la Commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois.

Elle est conclue dans le cadre de la loi du 17 mars 1987 concernant l'instauration de nouveaux régimes de travail dans les entreprises (*Moniteur belge* du 12 juin 1987), de la convention collective de travail n° 42 du 2 juin 1987 conclue au sein du Conseil national du travail relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises, rendue obligatoire par arrêté royal du 18 juin 1987 (*Moniteur belge* du 26 juin 1987). En outre, elle est conclue en application de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité (*Moniteur belge* du 1er août 1996) et de l'arrêté royal du 24 février 1997 (*Moniteur belge* du 11 mars 1997).

Chapitre II - Dispositions générales

Les dispositions suivantes s'appliquent aux régimes de travail définis dans les chapitres III et IV.

Art. 3. La durée de travail moyenne

§ 1. La durée de travail conventionnelle effective est fixée à 37h20 par semaine en moyenne.

§ 2. En exécution de la convention collective de travail du 24 mars 1993 concernant la durée du travail, rendue obligatoire par arrêté royal du 15 septembre 1994 (*Moniteur belge* du 9 novembre 1994), la durée du travail doit être appliquée dans l'entreprise d'une des façons suivantes:

semaine de 40 heures et 16 jours de compensation

semaine de 39 heures et 10 jours de compensation

semaine de 38 heures et 4 jours de compensation

semaine de 37h20 sans jours de compensation.

§ 3. La durée de travail hebdomadaire d'application dans l'entreprise doit être respectée en moyenne sur une année. **Le règlement de travail doit mentionner le début et la fin de la période de 12 mois pendant laquelle la durée de travail hebdomadaire moyenne doit être réalisée.**

Art. 4. Heures de dépassement

Les horaires mentionnés dans le règlement de travail **ne peuvent être dépassés de plus de soixante heures pendant la période de référence telle que définie à l'article 3.**

26-07-1999

51615 / C-1126

Art. 5. Repos compensatoire

Toutes les heures prestées en dépassement de l'horaire journalier normal ou de l'horaire hebdomadaire normal, tant dans un régime de travail à temps plein qu'à temps partiel, **donnent droit à un repos compensatoire pendant la même période de 12 mois définie dans le règlement de travail. Le repos compensatoire doit être accordé dès que le plafond de 60 heures de dépassement est dépassé.**

Le repos compensatoire sera en tout cas accordé avant que l'ouvrier/ouvrière ne soit mis(e) au chômage temporaire pour raisons économiques. **Il ne peut être dérogé à cette règle que lorsqu'une période pendant laquelle les ouvriers/ouvrières prendront collectivement le repos compensatoire est convenue dans la convention d'entreprise.**

Art. 6. Paiement

Le paiement des heures de travail prestées en dépassement de l'horaire normal s'effectue au moment où elles sont récupérées. Pour autant que ces heures se situent dans les limites précitées, elles ne donnent pas droit au paiement d'un sursalaire.

Chapitre III - Horaires en application de l'art. 20bis de la loi sur le travail (loi du 16 mars 1971)

Art. 7. Limite journalière et hebdomadaire

Le dépassement des horaires normaux de l'entreprise est possible dans les limites suivantes.

§1. Limite journalière

Le nombre d'heures qui peut être presté en-deçà ou au-delà de la limite journalière de travail, telle que fixée dans l'horaire normal, ne peut excéder deux heures par jour.

En tout cas, la durée de travail journalière ne peut excéder 9 heures.

§2. Limite hebdomadaire

Le nombre d'heures qui peut être presté en-deçà ou **au-delà** de la limite hebdomadaire de travail, telle que fixée dans l'horaire normal, ne peut excéder cinq heures par semaine.

En tout cas, la durée de travail hebdomadaire ne peut jamais excéder 45 heures.

Art. 8. Procédure

L'instauration de ces horaires s'effectue conformément à la procédure de modification du règlement de travail (art. 11 et 12 de la loi du 16 mars 1971 - loi sur le travail).

.....

Chapitre IV - Nouveaux régimes de travail en application de la convention collective de travail n° 42 conclue au Conseil national du travail

Art. 9. Limite journalière et hebdomadaire

Le dépassement des horaires normaux de l'entreprise est possible dans les limites doubles suivantes.

§1. Limite journalière

Le nombre d'heures qui peut être presté en-deçà ou au-delà de la limite journalière de travail, telle que fixée dans l'horaire normal, ne peut excéder deux heures par jour.

En tout cas, la durée de travail journalière ne peut excéder 10 heures.

§2. Limite hebdomadaire

Le nombre d'heures qui peut être presté en-deçà ou au-delà de la limite hebdomadaire de travail, telle que fixée dans l'horaire normal, ne peut excéder huit heures par semaine.

En tout cas, la durée de travail hebdomadaire ne peut jamais excéder 47 heures.

Art. 10. Travail le samedi

§1. Par dérogation à l'art. 8 de la convention collective de travail du 10 mai 1995 concernant la durée du travail, le travail le samedi est possible pour les activités qui en vertu de leur nature **et/ou** de l'urgence ne peuvent s'effectuer au cours des 5 premiers jours de la semaine.

Il s'agit des activités suivantes:

- chargement et déchargement et activités de transport
- foires
- entretien et activités de nettoyage et de chauffage
- travail en continu et en **semi-continu**
- préparation primaire des matières premières (entre autres séchage du bois)
- production par suite d'une panne technique
- aménagement de salles d'exposition
- commerce, livraison et placement de meubles et toutes opérations ayant trait à la vente.

§2. Ces activités doivent être déterminées par entreprise et définies dans la convention d'entreprise dont question à l'article 15.

§3. Dans l'entreprise qui veut intégrer le travail du samedi dans les conditions précitées, des conditions de rémunération similaires à celles prévues à l'art. 13 de la convention collective de travail du 10 mai 1995 concernant les conditions de salaire et de travail seront fixées.

Art. 11. Le travail le samedi est également possible lorsque l'ensemble ou une partie des activités d'une entreprise est organisé dans le régime de 4 jours par semaine, conformément la procédure prévue à l'art 15 et moyennant approbation par la Commission paritaire.

Art. 12. Travail dominical

§1. Installateurs de stands

Les travailleurs chargés de la construction de stands pour des foires nationales ou internationales peuvent être occupés le dimanche, pour autant que les activités **ressortissent** à la compétence de la Commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois.

§2. Transport

Les activités de transport dans le cadre du transport international peuvent s'effectuer dès le dimanche à 12h pour autant qu'il y ait un accord à ce sujet au niveau de l'entreprise repris dans la convention dont il est question à l'art. 14.

§3. Dans l'entreprise qui veut intégrer le travail dominical tel que prévu aux paragraphes 1 et 2, des conditions de rémunération similaires à celles prévues à l'art. 13 de la convention collective de travail du 10 mai 1995 concernant les conditions de salaire et de travail seront fixées.

Art. 13. Volontariat

L'occupation des travailleurs dans le nouveau régime de travail ne peut se faire que sur base volontaire, conformément aux dispositions de l'art. 5b de la convention collective de travail n° 42 du 2 juin 1987 conclue au Conseil national du travail, relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises, rendue obligatoire par arrêté royal du 18 juin 1987 (*Moniteur belge* du 26 juin 1987).

Art. 14. Facilités

Le régime dans l'entreprise doit s'accompagner de l'instauration au niveau de l'entreprise de facilités pour les ouvriers/ouvrières concernés. Les modalités y afférentes doivent figurer dans la convention d'entreprise dont il est question à l'art. 15. C'est ainsi que la récupération de ces heures peut être utilisée pour couvrir des absences non prévues dans la réglementation sur les "petits chômages" ou les congés pour "raisons familiales" ni dans les dispositions conventionnelles en la matière.

Art. 15. Procédure

§1. L'usage et l'instauration d'un nouveau régime de travail doivent faire l'objet d'une concertation donnant lieu à une convention au niveau de l'entreprise, conclue entre la délégation syndicale et l'employeur ou, à défaut, rédigée au sein du conseil d'entreprise ou, à défaut, au sein du comité de sécurité ou, à défaut, avec les représentants des organisations des travailleurs représentées dans l'entreprise. La convention précitée doit être jointe au règlement de travail.

§2. Les entreprises qui désirent faire usage de cette possibilité doivent *communiquer leur convention d'entreprise au préalable par lettre recommandée au président de la Commission paritaire*. Dans les 30 jours de la réception de cette lettre, la Commission paritaire restreinte doit donner son approbation.

§3. La Commission paritaire restreinte peut retirer son approbation à l'égard de l'entreprise qui abuse des heures supplémentaires ou où du travail au noir est constaté.

§4. L'instauration des nouveaux régimes de travail dans les entreprises individuelles aura une répercussion positive sur l'emploi, cf. l'art. 6 de la convention collective de travail n° 42 du 2 juin 1987 conclue au sein du Conseil national du travail. Cette répercussion positive devra se concrétiser dans la convention d'entreprise, entre autres par la réduction du chômage temporaire, la diminution éventuelle du nombre de licenciements, en évitant le travail intérimaire et, si possible, par la création de nouveaux emplois, etc.

§5. Une évaluation aura lieu tous les six mois au niveau des entreprises individuelles qui font usage des nouveaux régimes de travail.

Chapitre V - Sous-secteur panneaux de particules - Panneaux revêtus

Art. 16. Lors de l'instauration des systèmes de travail en continu ou en semi-continu dans le sous-secteur précité, et pour autant qu'elle ne s'effectue pas selon les dispositions de la loi sur le travail du 16 mars 1971 (*Moniteur belge* du 30 mars 1971), ces entreprises peuvent de tout temps faire usage des dispositions prévues dans la loi du 17 mars 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises (*Moniteur belge* du 12 juin 1987) et dans la convention collective de travail n° 42 du 2 juin 1987 conclue au Conseil national du travail relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises, rendue obligatoire par arrêté royal du 18 juin 1987 (*Moniteur belge* du 26 juin 1987), à condition qu'un accord soit conclu à ce sujet au niveau de l'entreprise selon la procédure décrite à l'art. 14. Cet accord

stipulera également les conditions de salaire et de travail dans les régimes de travail visés. La convention d'entreprise doit être portée à la connaissance de la Commission paritaire restreinte.

Chapitre VI • Mesures d'accompagnement

Art. 17. L'ouvrier/ouvrière âgé(e) de 55 ans ou plus et qui prouve au moins 20 années de prestations de nuit, tel que prescrit par l'arrêté royal du 3 juin 1997 (Moniteur Belge du 13 juin 1997), a droit à un autre emploi qui répond mieux à ses possibilités physiques et professionnelles.

S'il n'est pas possible de proposer un autre emploi, il peut être mis fin au contrat de travail par l'ouvrier/ouvrière même ou par l'employeur.

Tant qu'il/elle est au chômage et pendant 5 années au maximum, il/elle a droit à une allocation complémentaire de chômage de 4.000 BEF par mois à charge de l'employeur.

Chapitre VII- Durée d'application - Dispositions transitoires - Différends

An. 18. Durée d'application

Cette convention est conclue pour une durée indéterminée et entre en vigueur **le 1er janvier 1999**. Elle remplace la convention collective de travail du **19 novembre 1997**.

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant respect d'un délai de préavis de 6 mois par lettre recommandée à la poste adressée au président de la Commission paritaire.

Si, à l'expiration du délai de préavis, aucune nouvelle convention sectorielle n'est conclue, les dispositions prévues dans la loi du 17 mars 1987 concernant l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises (*Moniteur belge* du 12 juin 1987) et la convention collective de travail n° 42 du 2 juin 1987, conclue au sein du Conseil national du travail, relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises, rendue obligatoire par arrêté royal du 18 juin 1987 (*Moniteur belge* du 26 juin 1987), seront de nouveau intégralement d'application.

Art. 19. Dispositions transitoires

§1. Les expériences réalisées dans les entreprises visant à réaménager le temps de travail en application de l'arrêté royal n° 179 du 30 décembre 1982 restent pleinement d'application dans les entreprises concernées, selon les conditions stipulées dans les conventions instaurant ces expériences.

§2. Lors de la cessation de ces expériences, l'entreprise devra se conformer au contenu de la présente convention.

Art. 20. Litiges

En cas de non-respect ou de litige concernant l'application de cette convention collective dans l'entreprise, la partie la plus diligente en informera l'autre par lettre recommandée.

Dans les 14 jours, une solution sera recherchée au niveau de l'entreprise individuelle.

Si aucun accord n'est conclu dans les délais fixés, l'application de la convention est suspendue et le litige est porté devant le président de la Commission paritaire.

Sans préjudice de la compétence du tribunal, le bureau de conciliation de la Commission paritaire se prononcera dans les trente jours.

Versoepeling van de arbeidsorganisatie

Cao van

Hoofdstuk I - Toepassingsgebied

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de arbeiders/sters van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair comité voor de stoffering en de houtbewerking.

Art. 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst doet geen afbreuk aan de arbeidswet van 16 maart 1971 en haar uitvoeringsbesluiten, noch aan de collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in het Paritair comité voor de stoffering en de houtbewerking.

Zij wordt gesloten in het raam van de wet van 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen (*Belgisch staatsblad* van 12 juni 1987), de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 42 van 2 juni 1987 gesloten in de Nationale arbeidsraad, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 18 juni 1987 (*Belgisch staatsblad* van 26 juni 1987) betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen. Zij wordt bovendien gesloten in uitvoering van de wet van 26 juli 1996 mbt de bevordering van de tewerkstelling en de preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen (BS van 1 augustus 1996) en van het Kb van 24.02.1997 (BS van 11 maart 1997).

Hoofdstuk II - Algemene bepalingen

De hiernavolgende bepalingen zijn van toepassing op de arbeidsregimes omschreven in de hoofdstukken III en IV.

Art. 3. - De gemiddelde arbeidsduur

§1. De effectieve conventionele arbeidsduur is vastgesteld op gemiddeld 37u20 per week.

§2. In uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst van 24 maart 1993, betreffende de arbeidsduur, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 15 september 1994 (*Belgisch staatsblad* van 9 november 1994) moet de arbeidsduur in de onderneming op een van de volgende wijzen worden toegepast:

40 uren/week en 16 compensatiedagen

39 uren/week en 10 compensatiedagen

38 uren/week en 4 compensatiedagen

37,20 uren/week en geen compensatiedagen.

§3. De wekelijkse arbeidsduur van toepassing in de onderneming dient gemiddeld over een jaar te worden gerespecteerd. Het arbeidsreglement dient het begin en het einde van de periode van 12 maanden te vermelden, binnen dewelke de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur dient te worden gerealiseerd.

Art. 4. Meeruren

De uurroosters opgenomen in het arbeidsreglement mogen met niet meer dan 60 uren worden overschreden tijdens de referentieperiode zoals bepaald in artikel 3.

Art. 5. Inhaalrust

Alle uren die boven het normale dag- of wekeuurrooster, zowel in een voltijdse als in een deeltijdse arbeidsregeling worden gepresteerd, geven recht op inhaalrust in dezelfde periode van 12 maanden vastgelegd in het arbeidsreglement. De inhaalrust moet worden toegekend zodra de uren van 60 meer-uren wordt overschreden.

NEERLEGGING

18-06-1999

26-07-1999

1 N

5 I 6 15 / 6126

In ieder geval zal de inhaalrust worden toegekend vooraleer de arbeider/ster tijdelijk werkloos wordt gesteld om economische reden. **Van deze regel kan alleen worden afgeweken wanneer in de ondernemingsovereenkomst een periode wordt vastgelegd gedurende dewelke de arbeiders/sters collectief de verkregen inhaalrust zullen nemen.**

Art. 6. Betaling

De **betaling** van de **arbeidsuren** die **boven het normale uurrooster** worden **gepresteerd**, gebeurt op het **ogenblik** dat ze worden **ingehaald**. Voor zover deze **uren** zich **situeren** binnen de **hogervermelde grenzen** geven zij geen **recht** op betaling van een **overurentoeslag**.

Hoofdstuk III - Uurroosters in toepassing van art. 20bis van de arbeidswet (wet van 16 maart 1971)

Art. 7. Dag- en weekgrens

De overschrijding van de normale **uurroosters** van de **onderneming** is **mogelijk** binnen de **hiernagenoemde begrenzing**.

§1. De daggrens

Het **aantal uren** dat **beneden** of **boven** de **dagelijkse grens** van de **arbeid**, zoals deze is **vastgesteld** in het normale uurrooster, **mag** worden **gepresteerd** **mag** per dag met **meer** dan **twee** uren bedragen.

In ieder **geval** mag de dagelijkse **arbeidsduur** de 9 uren **niet overschrijden**.

§2. De weekgrens

Het **aantal uren** dat **beneden** of **boven** de **wekelijkse grens** van de **arbeid**, zoals deze is **vastgesteld** in het normale uurrooster, **mag** worden **gepresteerd**, **mag** per week niet meer dan 5 uren bedragen.

In ieder geval mag de wekelijkse **arbeidsduur** de 45 uren **nooit** overschrijden.

Art. 8. Procédure

De **invoering** van deze **uurroosters** **geschiedt overeenkomstig** de **procédure tot wijziging** van het **arbeidsreglement** (art. 11 en 12 van de wet van 6 maart 1971 - arbeidswet).

.....

Hoofdstuk IV - Nieuwe arbeidsregelingen in toepassing van collectieve arbeidsovereenkomst nr 42 gesloten in de Nationale arbeidsraad

Art. 9. Dag- en weekgrens

De overschrijding van de normale uurroosters van de **onderneming** is mogelijk binnen de **hiernagenoemde dubbele** begrenzing.

§1. De daggrens

Het **aantal uren** dat **beneden** of **boven** de **dagelijkse grens** van de **arbeid**, zoals deze is **vastgesteld** in het normale uurrooster, **mag** worden **gepresteerd**, **mag** per dag niet meer dan twee uren bedragen.

In ieder geval mag de dagelijkse **arbeidsduur** de 10 uren niet overschrijden.

§2. De weekgrens

Het **aantal uren** dat **beneden** of **boven** de **wekelijkse grens** van de **arbeid** zoals deze is

61

vastgesteld in het normale **uurrooster**, mag worden gepresteerd, mag per week **niet meer** dan 8 uren bedragen.

In ieder **geval** mag de wekelijkse **arbeidsduur** de 47 uren nooit **overschrijden**.

Art. 10. Tewerkstelling op zaterdag

§1. In **afwijking** van art. 8 van de **collectieve arbeidsovereenkomst** van 24 maart 1993 betreffende de arbeidsduur is **tewerkstelling** op zaterdag mogelijk voor **activiteiten** die wegens **hun aard en/of hoogdringendheid** niet kunnen geschieden gedurende de eerste 5 dagen van de week.

Het **betreft onderstaande** activiteiten:

- laden en lossen en **transportwerkzaamheden**
- beurzen
- onderhoud en **schoonmaakactiviteiten** en stoken
- continu en semi-continu **arbeid**
- primaire **voorbereiding** van **grondstoffen** (oa **drogen** van hout)
- **productie tgv technische stoornis**
- **inrichten van toonzalen**
- **handel** in, leveren en plaatsen van meubelen en **alle handelingen** die met de **verkoop** te maken hebben.

§2. Deze activiteiten **dienen** per **onderneming** te worden **bepaald** en worden **omschreven** in de **ondernemingsovereenkomst** waarvan sprake in artikel 15.

§3. Voor de onderneming die het zaterdagwerk in **voornoemde omstandigheden wenst in te schakelen**, zullen **soortgelijke beloningsvoorwaarden** worden vastgesteld **als** voorzien in art. 13 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 november 1997 tot vaststelling van de **loon- en arbeidsvoorwaarden**.

Art. 11. Tewerkstelling op zaterdag is eveneens mogelijk wanneer het geheel of een deel van de activiteiten van een onderneming wordt georganiseerd in het stelsel van de vierdagenweek, conform de procédure zoals bepaald in art. 15 en mits goedkeuring van het Paritair Comité.

Art. 12. Tewerkstelling op zondag

§1. **Standenbouwers**

De **werknemers** belast met het opbouwen van **standen** voor nationale of internationale beurzen mogen worden tewerkgesteld op zondag, **voorzover** de **werkzaamheden** **ressorteren** onder het Paritair comité voor de **stoffering** en de **houtbewerking**.

§2. **Transport**

Transportwerkzaamheden in het kader van het **internationaal vervoer** mogen geschieden **vanaf** zondag 12 uur **voorzover hieromtrent een akkoord bestaat** op het vlak van de onderneming, opgenomen in de **overeenkomst** waarvan sprake in art. 15.

§3. Voor de onderneming die het zondagwerk zoals voorzien in § 1 en 2 wenst in te schakelen, zullen soortgelijke beloningsvoorwaarden worden vastgesteld **als** voorzien in art. 13 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 november 1997 tot vaststelling van de **loon- en arbeidsvoorwaarden**.

Art. 13. Vrijwilligheid

De **inschakeling** van de werknemers in de **nieuwe arbeidsregeling** kan **slechts** op **vrijwillige** basis geschieden conform de **bepalingen** van art. 5b van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 42 van 2 juni 1987 gesloten in de Nationale **arbeidsraad, algemeen verbindend verklaard** bij **koninklijk besluit** van 18 juni 1987 (*Belgisch staatsblad* van 26 juni 1987) betreffende de invoering van nieuwe **arbeidsregelingen** in de **ondernemingen**.

Art. 14. Faciliteiten

De regeling in de onderneming **dient samen te gaan** met de invoering op **ondernemingsvlak** van faciliteiten voor de **betrokken arbeiders/sters**. De **modaliteiten** hiertoe dienen voor te

komen in de ondernemingsovereenkomst, waarvan sprake in art. 15. Zo kan de recuperatie voor deze uren aangewend worden tot dekking van afwezigheden die noch voorzien zijn in de reglementering op het "klein verlet" of verlof om "familiale reden" noch in conventionele bepalingen ter zake.

Art. 15. Procédure

§1. Het gebruik en de invoering van een nieuwe arbeidsregeling, moeten het voorwerp uitmaken van een overleg resulterend in een overeenkomst op ondernemingsvlak, tussen de syndicale delegatie en de werkgever, of bij ontstentenis, opgesteld in de schoot van de ondernemingsraad, of bij ontstentenis, in de schoot van het comité voor veiligheid, of bij ontstentenis, met de vertegenwoordigers van de werknemersorganisaties vertegenwoordigd in de onderneming. De voornoemde overeenkomst dient te worden gevoegd bij het arbeidsreglement.

§2. De ondernemingen die van deze mogelijkheid gebruik wensen te maken delen hun ondernemingsovereenkomst vooraf mede per aangetekend schrijven aan de voorzitter van het Paritair comité. Het Beperkt paritair comité dient binnen 30 dagen na ontvangst van dit schrijven, zijn goedkeuring hieromtrent te verlenen.

§3. Het beperkt paritair comité kan zijn goedkeuring intrekken tav de onderneming die misbruik maakt van overuren of waar zwartwerk wordt vastgesteld.

§4. Het invoeren van de nieuwe arbeidsregelingen in de individuele ondernemingen zal een positieve weerslag moeten hebben op de werkgelegenheid - cfr art. 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 42 van 2 juni 1987 gesloten in de Nationale arbeidsraad. Deze positieve weerslag is te concretiseren in de ondernemingsovereenkomst door oa de vermindering van de tijdelijke werkloosheid, de eventuele vermindering van het aantal afdankingen, het vermijden van interimarbeid, en daar waar mogelijk over te gaan tot het scheppen van bijkomende arbeidsplaatsen, enz.

§5. Een evaluatie zal om de zes maanden geschieden op het niveau van de individuele ondernemingen, die gebruik maken van de nieuwe arbeidsregelingen.

Hoofdstuk V - Deelsector spaanplaten - Veredelen van platen

Art. 16. Bij invoering van de continu of semi-continu systemen in voornoemde deelsector, en voorzover deze niet geschiedt volgens de bepalingen van de arbeidswet van 16 maart 1971 (Belgisch staatsblad van 30 maart 1971) kunnen deze ondernemingen te allen tijde gebruik maken van de bepalingen voorzien in de wet van 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen (Belgisch staatsblad van 12 juni 1987) en de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 42 van 2 juni 1987 gesloten in de Nationale arbeidsraad, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 18 juni 1987 (Belgisch staatsblad van 26 juni 1987) betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen, op voorwaarde dat hieromtrent een akkoord wordt gesloten op ondernemingsvlak volgens de procedure omschreven in art. 15. Deze overeenkomst zal tevens de loon- en arbeidsvoorwaarden in bedoelde regelingen omvatten.

Hoofdstuk VI - Begeleidingsmaatregelen

Art. 17. De arbeider/ster die 55 jaar of ouder is en ten minste 20 jaar nachtprestaties bewijst, zoals voorgeschreven bij het Ministerieel besluit van 3 juni 1997 (Belgisch Staatsblad van 13 juni 1997), heeft recht op een ander werk dat beter aan zijn fysische en professionele mogelijkheden beantwoordt.

Indien er geen alternatief werk kan worden aangeboden, kan de arbeidsovereenkomst worden beëindigd door de arbeider/ster zelf of door de werkgever.

Zolang hij/zij werkloos is en gedurende maximum 5 jaar heeft hij/zij dan recht op een aanvullende werkloosheidsvergoeding van 4.000 BEF per maand ten laste van de werkgever.

Hoofdstuk VII- Toepassingsduur - Overgangsbepalingen - Geschillen

Art. 18. Toepassingsduur

Deze overeenkomst wordt gesloten voor onbepaalde duur en treedt in werking op **1 januari 1999**. Zij vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van **19 november 1997**.

Zij kan door één der **partijen** worden opgezegd, mits inachtneming van een **opzeggingstermijn** van 6 maanden, bij een ter post **aangetekend schrijven gericht aan de voorzitter van het Paritair comité**.

Indien na verloop van de **opzeggingsperiode** geen **nieuwe sectorale** overeenkomst tot stand komt, zijn de **bepalingen** voorzien in de **wet van 17 maart 1987 betreffende de invoering van de nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen** (*Belgischstaatsblad* van 12 juni 1987) en de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 42 van 2 juni 1987 gesloten in de Nationale arbeidsraad, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 18 juni 1987 (*Belgisch staatsblad* van 26 juni 1987) betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen **opnieuw** ten voile van toepassing.

Art. 19. Overgangsbepalingen

§1. De in de ondernemingen ingestelde **experimenten tot herschikking** van de **arbeidstijd** in toepassing van het koninklijk besluit nr. 179 van 30 december 1982 blijven ten voile van toepassing in de **betrokken** ondernemingen, volgens de **voorwaarden vermeld** in de **overeenkomsten tot invoering** van deze experimenten.

§2. Bij het **stopzetten** van deze experimenten **dient de onderneming** zich te **schikken naar de inhoud** van deze overeenkomst.

Art. 20. Geschillen

In geval van **niet-naleving** van of van een **geschil** over de toepassing van deze collectieve overeenkomst in de onderneming **zal de meest gerede partij de andere partij hiervan in kennis stellen** bij aangetekend schrijven.

Binnen 14 dagen wordt op het **vlak** van de **individuele** onderneming naar een oplossing **gestreefd**.

Indien er geen **akkoord tot stand komt binnen de gestelde termijn** wordt de toepassing van de overeenkomst **opgeschort** en wordt het geschil **aanhangig gemaakt** bij de voorzitter van het Paritair comité.

Onverminderd de **bevoegdheid** van de **rechtbank** zal het **verzoeningsbureau** van het Paritair comité **uitspraak** doen binnen **dertig** dagen.