

Titre 5 - Assouplissement de l'organisation du travail

Cct du 25/04/2001, Ar du .././20., *Moniteur belge* du .././20., modifiant la Cct du 03/05/1999, Ar du .././19., *Moniteur belge* du .././19..

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), de l'arrêté royal du 24 février 1997 (*Moniteur belge* du 11 mars 1997) et de l'accord central 2001-2002.

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.

§4. *transport de marchandises : personnel roulant*

~~Pour le personnel roulant, occupé au transport de marchandises, la Cct sectorielle, conclue le ... mai 2001, est intégralement d'application.~~

NEETLEGGING-DEPOT | REGISTR. ENREGISTR.

25-06-2001

28/9/2001

58985 | 601126

Art. 4. Crédit d'heures de 60 heures

Au cours de la période de référence telle que définie à l'article 3 § 3, la durée totale des prestations effectuées ne peut à aucun moment excéder de plus de soixante heures la durée moyenne des prestations, effectuées au cours de cette même période de référence, multipliée par le nombre de semaines ou parties de semaines déjà écoulées au cours de cette période de référence.

Art. 5. Repos compensatoire

§ 1. 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 de toute façon être accordé dès que la limite de 60 heures, défini à l'article 4, est dépassé et avant que l'ouvrier ne puisse à nouveau prester des heures de dépassement (= heures en dépassement de l'horaire journalier normal ou de l'horaire hebdomadaire normal).

§ 2. 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-deça 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-deça 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.

§3 Travail du samedi (production)

Dans le cadre du crédit d'heures, le travail de production du samedi est limité à un maximum de 12 samedis, à raison de 5 heures par samedi.

Art. 8. Procédure

§1 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).

§ 2. Si, suite à la procédure légale de modification du règlement de travail, l'employeur et les travailleurs ne parviennent pas à un accord, l'employeur peut saisir la commission paritaire restreinte en vue de concilier les points de vue. La commission paritaire restreinte se prononce endéans les 3 jours ouvrables.

Art. 8 bis

Dans les entreprises sans organes de concertation, l'employeur peut adhérer à un modèle d'horaire sectoriel et envoie à cet effet au président de la commission paritaire un acte d'adhésion au moment où il entame la procédure de modification du règlement de 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-deça 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-deça 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 du samedi

§1. Par dérogation à l'art. 8 de la convention collective de travail du 24 mars 1993 concernant la durée du travail, le travail du samedi est possible.

§2. *Les activités exercées le samedi doivent faire l'objet de la convention d'entreprise dont il est question à l'article 15.*

§3. *Dans l'entreprise qui souhaite intégrer le travail du samedi dans les conditions citées au § 2, des conditions de rémunération similaires à celles prévues à l'art. 13 de la convention collective de travail du 25 avril 2001 concernant les conditions de salaire et de travail seront fixées.*

Art. 11. Le travail du 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 à la procédure prévue à l'art. 15 et moyennant approbation de 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 12 h 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. 15.

§3. Dans l'entreprise qui souhaite 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 25 avril 2001 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 pour la protection et la prévention au travail 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. 15. Cet accord stipulera également les conditions de salaire et de travail dans les régimes de travail visés.

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 (99,16 €) par mois à charge de l'employeur

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

Art. 18. Durée d'application

Cette convention est conclue pour une durée indéterminée et entre en vigueur **le 1er janvier 2001**. Elle remplace la convention collective de travail du **3 mai 1999**.

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.

Annexe à la cct concernant l'assouplissement de l'organisation du travail

Modèle de modification du règlement de travail "petite flexibilité"

<TXTIT>(à joindre en annexe au règlement de travail - approbation conformément à la procédure de modification du règlement de travail)

<TXT>Article 1er. La durée de travail hebdomadaire moyenne dans l'entreprise est de 37h20.

La durée de travail hebdomadaire normale est de heures, donnant droit à jours de compensation. Sur base annuelle, heures doivent donc être prestées.

Art. 2. Horaire d'application dans l'entreprise

2.1. Horaire équipe de jour

	<u>le matin</u>		<u>l'après-midi</u>
Lundi	de h à h	et de h à h
Mardi	de h à h	et de h à h
Mercredi	de h à h	et de h à h
Jeudi	de h à h	et de h à h
Vendredi	de h à h	et de h à h

2.2. Horaire(s) des équipes (1)

2.2.1. Equipe du matin

Lundi	de h à h	et de h à h
Mardi	de h à h	et de h à h
Mercredi	de h à h	et de h à h
Jeudi	de h à h	et de h à h
Vendredi	de h à h	et de h à h

2.2.2. Equipe de l'après-midi

Lundi	de h à h	et de h à h
Mardi	de h à h	et de h à h
Mercredi	de h à h	et de h à h
Jeudi	de h à h	et de h à h
Vendredi	de h à h	et de h à h

2.2.3. Equipe de nuit

Lundi	de h à h	et de h à h
Mardi	de h à h	et de h à h
Mercredi	de h à h	et de h à h
Jeudi	de h à h	et de h à h
Vendredi	de h à h	et de h à h

Art. 3. Autre horaire avec heures de dépassement

3.1 Commentaire

- + 2 heures avec un maximum de 9 heures par jour
- + 5 heures avec un maximum de 45 heures par semaine.

Limite hebdomadaire

Si la durée du travail est de 38 heures par semaine, le maximum est de $38 + 5 = 43$ heures

Si la durée du travail est de 39 heures par semaine, le maximum est de $39 + 5 = 44$ heures

Si la durée du travail est de 40 heures par semaine, le maximum est de $40 + 5 = 45$ heures

Limite journalière

Si la durée du travail est de 7,6 heures par jour, le maximum n'est pas de $7,6 + 2$, mais bien de 9 h.

Si la durée du travail est de 7,8 heures par jour, le maximum n'est pas de $7,8 + 2$, mais bien de 9 h.

Si la durée du travail est de 8 heures par jour, le maximum n'est pas de $8 + 2$, mais bien de 9 h.

3.2 Exemples

Horaire bis dans la semaine de 40 heures

Du lundi au vendredi : de 7h à 12h et de 12h30 à 16h30

= + 5h par semaine ; + 1h par jour

Horaire bis dans la semaine de 38 heures

Si l'horaire normal est

Du lundi au jeudi : de 8h à 12h et de 12h30 à 16h30

Vendredi : de 8h à 12h et de 12h30 à 14h30

l'horaire bis peut être :

Du lundi au jeudi : de 8h à 12h et de 12h30 à 17h30 (+ 1)

Vendredi : de 8h à 12h et de 12h30 à 15h30 (+ 1)

max + 5

(maximum 9h/jour et 45h/semaine)

3.3 Autre horaire standard (on peut choisir un ou plusieurs horaires)

Horaire bis dans la semaine de 39 heures

Du lundi au jeudi : de 8h à 12h et de 12h30 à 17h30 (4 x 9)

Vendredi : de 8h à 12h et de 12h30 à 16h30 (1 x 8)

44

Horaire ter dans la semaine de 39 heures

Du lundi au jeudi : de 7h à 12h et de 12h30 à 16h30 (4 x 9)

Vendredi : de 7h à 12h et de 12h30 à 15h30 (1 x 8)

44

Horaire quater dans la semaine de 39 heures

Du lundi au jeudi : de 7h30 à 12h et de 12h30 à 17h (4 x 9)

Vendredi : de 7h30 à 12h et de 12h30 à 16h (1 x 8)

44

Art. 4. Horaire avec heures compensatoires

Vous pouvez choisir un ou plusieurs horaires (4.2) ou les jours de repos compensatoire (4.3).

4.1. Exemple

Horaire ter dans la semaine de 38 heures (7h36/jour)

Si l'horaire normal est :

Lundi : de 8h à 12h et de 12h30 à 16h06

Mardi : de 8h à 12h et de 12h30 à 16h06

Mercredi : de 8h à 12h et de 12h30 à 16h06

Jeudi : de 8h à 12h et de 12h30 à 16h06

Vendredi : de 8h à 12h et de 12h30 à 16h06

l'horaire ter peut être :

Lundi : de 8h à 12h et de 12h30 à 15h06 (- 1h)

Mardi : de 8h à 12h et de 12h30 à 15h06 (- 1h)

Mercredi : de 8h à 12h et de 12h30 à 15h06 (- 1h)

Jeudi : de 8h à 12h et de 12h30 à 15h06 (- 1h)

Vendredi : de 8h à 12h et de 12h30 à 15h06 (- 1h)
- 5h

ou aussi :

Lundi : de 8h à 12h et de 12h30 à 15h30 (- 36 min.)

Mardi : de 8h à 12h et de 12h30 à 15h30 (- 36 min.)

Mercredi : de 8h à 12h et de 12h30 à 15h (- 66 min.)

Jeudi : de 8h à 12h et de 12h30 à 15h (- 66 min.)

Vendredi : de 8h à 12h et de 12h30 à 14h30 (- 96 min.)
-300 min. ou 5h.

4.2. Horaire standard avec heures compensatoires 39 heures semaine

Horaire bis dans la semaine de 39 heures

Du lundi au jeudi : de 8h à 12h et de 12h30 à 15h30 (4 x 7)

Vendredi : de 8h à 12h et de 12h30 à 14h30 (1 x 6)
34

Horaire ter dans la semaine de 39 heures

Du lundi au jeudi : de 7h à 12h et de 12h30 à 14h30 (4 x 7)

Vendredi : de 7h à 12h et de 12h30 à 13h30 (1 x 6)
34

Horaire quater dans la semaine de 39 heures

Du lundi au jeudi : de 7h30 à 12h et de 12h30 à 15h (4 x 7)

Vendredi : de 7h30 à 12h et de 12h30 à 14h (1 x 6)
34

Horaire quinquies dans la semaine de 39 heures

Du lundi au jeudi : de 7h30 à 12h et de 12h30 à 15h30 (4 x 7,5)

Vendredi : de 7h30 à 11h30 (1 x 4)
34

4.3. Jours de repos compensatoire

Les heures de dépassement ainsi prestées seront récupérées sous la forme de jours complets de repos compensatoire.

Ces jours de repos compensatoire sont pris après concertation entre l'employeur et le travailleur, compte tenu de ce qui est stipulé à l'art. 7

Art. 5. Les travailleurs sont informés au préalable du passage de l'horaire normal à l'horaire de dépassement ou à l'horaire compensatoire.

Les travailleurs sont avertis individuellement ou par affichage d'un avis, au plus tard trois jours de travail avant l'instauration du nouveau régime de travail.

*

Art. 6. Conformément à l'art. 6 de la convention collective de travail du 14 mai 1997 concernant l'assouplissement de l'organisation du travail, le salaire pour les heures de dépassement prestées est payé au moment où le repos compensatoire est pris (2).

Art. 7. Conformément à l'art. 5 de la convention collective de travail du 14 mai 1997 concernant l'assouplissement de l'organisation du travail, l'ouvrier ne peut être mis en chômage temporaire que lorsque toutes les heures de dépassement sont récupérées.

(1) - A détailler selon l'application dans l'entreprise ou se référer aux articles existants dans le règlement de travail.
- à compléter éventuellement d'autres horaires pour certains départements, par exemple chargement et déchargement, transport, ...

(2) Remarque

Les données suivantes doivent figurer sur le compte individuel du travailleur :

- soit les heures réellement prestées

- soit les "heures normales" et les "heures de dépassement" et les "heures de repos compensatoire" d'une part et les "heures supplémentaires" et les "heures de compensation" d'autre part.

Ce afin de permettre un contrôle pour toutes les parties concernées.

Titel 5 - Versoepeling van de arbeidsorganisatie

Cao van 25 /04 /2001 ,Kb van _____, Belgisch staatsblad van _____, tot wijziging van de Cao van 3 mei 1999, Kb van _____, Belgisch staatsblad 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) ,het Kb van 24.02.1997 (BS van .11 maart 1997) en van het centraal akkoord 2001-2002.

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) 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 Belgische arbeidsduur dient te worden gerealiseerd.

§4 vervoer van goederen: rijdend personeel

~~Voor het rijdend personeel, tewerkgesteld aan het transport van goederen, is de sectorale CAO, gesloten op 3 mei 2001 integraal van toepassing.~~

NEERLEGGING-DÉPÔT | REGISTR.-ENREGISTR.

25-06-2001

28/9/2001

NR.
N°

58985 | 6 | 126

3 28/9/2001

Art. 4. Meerurenkrediet 60 uren

In de loop van de in art. 3§3 vermelde referteperiode, mag op geen enkel ogenblik de totale duur van de verrichte arbeid de toegelaten gemiddelde arbeidsduur over dezelfde referteperiode, vermenigvuldigd met het aantal weken of delen van een week die reeds in deze referteperiode verlopen zijn, overschreden worden met meer dan zestig uren.

Art. 5. Inhaalrust

§1. Alle uren die boven het normale dag- of weekuurooster, 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 in ieder geval worden toegekend van zodra de in art. 4 bedoelde grens van 60 uren wordt overschreden en vooraleer de werknemer opnieuw meeruren kan presteren.

§2. In ieder geval zal de inhaalrust worden toegekend vooraleer de arbeider/ster tijdelijk werkloos wordt gesteld om economische redenen. 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 van meeruren.

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 hoger- vermelde 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 niet 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.

§3. Tewerkstelling op zaterdag(productie)

In het raam van het meerurenkrediet wordt de tewerkstelling op zaterdag voor productie beperkt tot maximum 12 zaterdagen , à rato van 5 uren per zaterdag.

Art 8. Procedure

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

§2. *Wanneer ingevolge de wettelijke procedure tot wijziging van het arbeidsreglement, werkgever en werknemers er niet in slagen tot een regeling te komen, kan de werkgever het beperkt paritair comité vatten ter verzoening.*

Het beperkt paritair comité doet uitspraak binnen de 3 werkdagen.

Art8.bis

In de ondernemingen zonder overlegorgaan, kan de werkgever toetreden tot een sectoraal modeluurrooster en stuurt hiervoor een toetredingsakte naar de voorzitter van het paritair comité op het ogenblik waarop hij de procedure tot wijziging van het arbeidsreglement inzet.

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 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.

§2. *De activiteiten die op zaterdag zullen worden uitgevoerd moeten worden omschreven in de ondernemingsovereenkomst waarvan sprake is in art.15.*

§3. Voor de onderneming die het zaterdagwerk in de in §2 vernoemde omstandigheden wenst in te schakelen, zullen soortgelijke beloningsvoorwaarden worden vastgesteld als voorzien in art. 13 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 25 april 2001 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 procedure 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 25 april 2001 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 redenen" noch in conventionele bepalingen ter zake.

Art 15. Procedure

§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 *welzijn*, 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 (99,16 €) 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 2001**. Zij vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van **3 mei 1999**.

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 (*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 opnieuw ten volle 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 volle 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 gereede 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.

**Bijlage bij CAO mbt versoepeling van de arbeidsorganisatie
Model wijziging arbeidsreglement "kleine flexibiliteit"**

(in te voegen als bijlage bij het arbeidsreglement - goedkeuring overeenkomstig procedure wijziging arbeidsreglement)

Artikel 1 De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur in de onderneming is 37u20 minuten.

De normale wekelijkse arbeidsduur bedraagt :

..... uren, waarvoor compensatiedagen worden verleend. Er dienen op jaarbasis dus uren te worden gepresteerd.

Art. 2 : Uurrooster van toepassing in de onderneming

2.1 Uurrooster dagploeg

	<u>voormiddag</u>	<u>namiddag</u>
Maandag :	van u tot u	van u tot u
Dinsdag :	van u tot u	van u tot u
Woensdag :	van u tot u	van u tot u
Donderdag :	van u tot u	van u tot u
Vrijdag :	van u tot u	van u tot u

2.2 Uurrooster(s) ploegen (*)

2.2.1 Ochtendploeg

Maandag :	van u tot u	van u tot u
Dinsdag :	van u tot u	van u tot u
Woensdag :	van u tot u	van u tot u
Donderdag :	van u tot u	van u tot u
Vrijdag :	van u tot u	van u tot u

2.2.2 Middagploeg

Maandag :	van u tot u	van u tot u
Dinsdag :	van u tot u	van u tot u
Woensdag :	van u tot u	van u tot u
Donderdag :	van u tot u	van u tot u
Vrijdag :	van u tot u	van u tot u

2.2.3 Nachtploeg

Maandag :	van u tot u	van u tot u
Dinsdag :	van u tot u	van u tot u
Woensdag :	van u tot u	van u tot u
Donderdag :	van u tot u	van u tot u
Vrijdag :	van u tot u	van u tot u

(*) *detailleren volgens toepassing in de onderneming of verwijzen naar de bestaande artikelen in het arbeidsreglement.*

aanvullen met eventuele andere uurroosters voor bepaalde afdelingen, bv.laden en lossen, transport.....

Art. 3 : Alternatief uurrooster met overschrijdingsuren

3.1 commentaar

- + 2 uren met een maximum van 9 uren per dag
- + 5 uren met een maximum van 45 uren per week.

Weekgrens

Worden er 38 uren per week gewerkt, dan is het maximum $38 + 5 = 43$ uren
 Worden er 39 uren per week gewerkt, dan is het maximum $39 + 5 = 44$ uren
 Worden er 40 uren per week gewerkt, dan is het maximum $40 + 5 = 45$ uren.

Daggrens

Worden er 7,6 uren per dag gewerkt, dan is het maximum niet $7,6 + 2$, maar wel 9 uren
 Worden er 7,8 uren per dag gewerkt, dan is het maximum niet $7,8 + 2$, maar wel 9 uren
 Worden er 8 uren per dag gewerkt, dan is het maximum niet $8 + 2$, maar wel 9 uren.

3.2 Voorbeelden

uurrooster bis in 40 uren week

Maandag tem vrijdag : van 7u tot 12u van 12u30 tot 16u30
 = + 5 u per week ; + 1u per dag

uurrooster bis in 38 uren week

Als normaal uurrooster is :

Ma tem Do : van 8u tot 12u en van 12u30 tot 16u30
 Vr : van 8u tot 12u en van 12u30 tot 14u30

Dan kan bis uurrooster zijn :

Ma tem Do : van 8u tot 12u en van 12u30 tot 17u30 (+ 1)
 Vr : van 8u tot 12u en van 12u30 tot 15u30 (+ 1)
 max + 5

(maximum 9 u/dag en 45 u/week)

3.3 Standaard- alternatief urrooster (men kan kiezen voor één of meerdere uurroosters)

Uurrooster bis in 39 uren week

Ma tem Do : van 8u tot 12u en van 12u30 tot 17u30 (4 x 9)
 Vr : van 8u tot 12u en van 12u30 tot 16u30 (1 x 8)
 44

Uurrooster ter in 39 uren week

Ma tem Do : van 7u tot 12u en van 12u30 tot 16u30 (4 x 9)
 Vr : van 7u tot 12u en van 12u30 tot 15u30 (1 x 8)
 44

Uurrooster quater in 39 uren week

Ma tem Do : van 7u30 tot 12u en van 12u30 tot 17u (4 x 9)
 Vr : van 7u30 tot 12u en van 12u30 tot 16u (1 x 8)
 44

Art. 4 : Uurrooster met inhaaluren (U kan kiezen voor één of meerdere uurroosters (4.2) of voor inhaalrustdagen (4.3))

4.1 Voorbeeld : uurrooster ter in 38 uren week (7u36 u/dag)

Als normaal uurrooster is :

Maandag : van 8u tot 12u en van 12u30 tot 16u06
Dinsdag : van 8u tot 12u en van 12u30 tot 16u06
Woensdag : van 8u tot 12u en van 12u30 tot 16u06
Donderdag : van 8u tot 12u en van 12u30 tot 16u06
Vrijdag : van 8u tot 12u en van 12u30 tot 16u06

Dan kan uurrooster ter zijn :

Maandag : van 8u tot 12u en van 12u30 tot 15u06 (- 1u)
Dinsdag : van 8u tot 12u en van 12u30 tot 15u06 (- 1u)
Woensdag : van 8u tot 12u en van 12u30 tot 15u06 (- 1u)
Donderdag : van 8u tot 12u en van 12u30 tot 15u06 (- 1u)
Vrijdag : van 8u tot 12u en van 12u30 tot 15u06 (- 1u)
- 5u

Of kan ook zijn :

Maandag : van 8u tot 12u en van 12u30 tot 15u30 (- 36 min.)
Dinsdag : van 8u tot 12u en van 12u30 tot 15u30 (- 36 min.)
Woensdag : van 8u tot 12u en van 12u30 tot 15u (- 66 min.)
Donderdag : van 8u tot 12u en van 12u30 tot 15u (- 66 min.)
Vrijdag : van 8u tot 12u en van 12u30 tot 14u30 (- 96 min.)
- 300 min. of 5u

4.2 Standaard uurrooster met inhaaluren 39 uren week

Uurrooster bis in 39 uren week

Ma tem Do : van 8u tot 12u en van 12u30 tot 15u30 (4 x 7)
Vr : van 8u tot 12u en van 12u30 tot 14u30 (1 x 6)
34

Uurrooster ter in 39 uren week

Ma tem Do : van 7u tot 12u en van 12u30 tot 14u30 (4 x 7)
Vr : van 7u tot 12u en van 12u30 tot 13u30 (1 x 6)
34

Uurrooster quater in 39 uren week

Ma tem Do : van 7u30 tot 12u en van 12u30 tot 15u (4 x 7)
Vr : van 7u30 tot 12u en van 12u30 tot 14u (1 x 6)
34

Uurrooster quinquies in 39 uren week

Ma tem Do : van 7u30 tot 12u en van 12u30 tot 15u30 (4 x 7,5)
Vr : van 7u30 tot 11u30 (1 x 4)
34

4.3 Inhaalrustdagen

De aldus gepresteerde meer-uren zullen worden ingehaald in volle dagen inhaalrust.

Deze inhaalrustdagen worden genomen in overleg tussen werkgever en werknemer, met inachtneming van wat is bepaald onder art. 7;

H

Art. 5. Wanneer wordt overgegaan van het normale uurrooster naar een overschrijdingsuurrooster of een inhaaluurrooster worden de werknemers op voorhand verwittigd.

Dit gebeurt individueel of bij aanplakking van een bericht, ten laatste drie werkdagen vóór de invoering van het nieuwe arbeidsregime.

Art. 6. Overeenkomstig art. 6 van de CAO van 14 mei 1997 mbt de versoepeling van de arbeidsorganisatie wordt het loon voor de gepresteerde meeruren betaald op het ogenblik dat de inhaalrust wordt genomen (*).

Art. 7. Overeenkomstig art. 5 van de CAO van 14 mei 1997 mbt de versoepeling van de arbeidsorganisatie kan de arbeider/ster slechts tijdelijk werkloos worden gesteld wanneer alle meer-uren zijn ingehaald.

(*) Opmerking

Op de individuele rekening van de werknemer moeten volgende gegevens worden opgenomen :

- ofwel de werkelijk gepresteerde uren
- ofwel de "normale uren" en de "meer-uren" en de "inhaalrusturen" enerzijds en de "overuren" en compensatieuren" anderzijds.

Dit, ten einde voor alle betrokken partijen een controle mogelijk te maken.