

9

# Commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois.

## Assouplissement de l'organisation du travail

Cct du 26 mars 2003

### Chapitre Ier - Champ d'application

Article 1<sup>er</sup>. Cette convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ou-vriers/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 1<sup>er</sup> août 1996) et de l'arrêté royal du 24 février 1997 (*Moniteur belge* du 11 mars 1997) et de l'accord interprofessionnel 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 37 h 20 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), **modifiée par la Cct du 26 mars 2003** 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 37 h 20 sans jours de compensation.

§ 3. La durée de travail hebdomadaire d'application dans l'entreprise doit être respectée en moyenne sur une année. **Cette période de référence prend cours le 1<sup>er</sup> juillet d'une année pour se terminer le 30 juin de l'année suivante. Lorsque l'entreprise déroge à cette période de référence**, 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

Au personnel roulant, occupé au transport de marchandises, la convention collective de travail sectorielle, conclue le 24 octobre 2001, est intégralement d'application.

Art. 4. Crédit d'heures de 65 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 cinq** 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.

NEERLEGGING-DÉPÔT	REGISTR.-ENREGISTR.	NR.
16-05-2003	20-06-2003	N°

66566 101-26

**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 65 heures, définie à l'article 4, est dépassée et avant que l'ouvrier ne puisse à nouveau prester des heures de dépassement.

§ 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 preste 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 preste 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.

**§ 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 (articles 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 dans les 3 jours ouvrables.

**Art. 8bis.** Dans les entreprises sans organes de concertation, l'employeur peut adhérer à un modèle d'horaire sectoriel et envoi 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 preste 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 preste 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'article 8 de la convention collective de travail du 26 mars 2003 concernant la durée du travail, le travail le 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 précitées au § 2, des conditions de rémunération similaires à celles prévues à l'article 13 de la convention collective de travail du **26 mars 2003** 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 à la procédure prévue à l'article 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 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'article 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'article 13 de la convention collective de travail du **26 mars 2003** 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 une base volontaire, conformément aux dispositions de l'article 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'article 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'article 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

4

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'article 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 EUR) (\*) 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 1<sup>er</sup> janvier **2003**.

Elle remplace la convention collective de travail du 25 avril 2001

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.

(\*) Ce montant s'élève à

- 4.080 BEF (101,14 EUR) à partir du 1<sup>er</sup> juin 2001. Source : convention collective de travail (Conseil national du travail) n° 46

- 102,13 EUR à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2002.

**- à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2003 : 105,63 Euro.**

**Annexe à la convention collective de travail concernant l'assouplissement de l'organisation du travail.**

**Acte d'adhésion en exécution de l'article 8 de la convention collective de travail du 26 mars 2003 concernant l'assouplissement de l'organisation du travail**

**A renvoyer à M. Blesemans, Président de la Commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois, Service des relations collectives de travail, rue Belliard 51-33, 1040 Bruxelles.**

Le/la soussigné(e).....(nom)

pour la société.....(nom)

à.....(adresse).....

en sa fonction de.....

déclare adhérer à un (1) des horaires de dépassement suivants et reprendre ce nouvel horaire dans le règlement de travail, dans le respect de la procédure légale de modification du règlement de travail.

**\_\_\_équipe(s) de jour**

a) du 1<sup>er</sup> avril au 30 septembre inclus :

horaire ... (2) du lundi au vendredi inclus : + 1 heure le matin

b) du 1<sup>er</sup> octobre au 31 mars :

horaire ... (2) du lundi au vendredi inclus : + 1 heure le soir

**\_\_\_équipe(s) de jour**

du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre inclus :

horaire du lundi au vendredi inclus : sans modification

samedi : de 7 h à 12 h : 5 heures

**\_\_\_régime deux équipes**

du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre inclus

a) horaire de l'équipe du matin :

du lundi au vendredi inclus : sans modification

samedi : de 7 h à 12 h : +5 heures

ou

samedi : de 6 h à 11 h : +5 heures

b) horaire de l'équipe de l'après-midi : sans modification pas d'heures de dépassement le

samedi.

Le/la soussigné(e) déclare que l'introduction de ces horaires

\_\_\_ a fait l'objet d'une concertation avec le Conseil d'entreprise/le Comité pour la prévention/

la délégation syndicale (3). A titre de preuve, les horaires avec la signature des personnes

concernées sont joints.

\_\_\_ ne peut faire l'objet d'une concertation sur le plan de l'entreprise qu'avec les travailleurs concernés (parce qu'il n'y a ni Conseil d'entreprise, ni Comité pour la prévention ni délégation syndicale).

Date Signature + nom

(1) Dans l'entreprise qui connaît tant des équipes de jour qu'un régime de deux équipes, un horaire peut être appliqué pour chacun de ces régimes.

(2) Reprendre l'horaire du règlement de travail ou s'y référer.

(3) Biffer la mention inutile.

## Paritair Comité voor de stoffering en de houtbewerking

### Versoepeling van de arbeidsorganisatie

CAO van 26 maart 2003

#### 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 m.b.t. de bevordering van de tewerkstelling en de preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen (*Belgisch staatsblad van 1 augustus 1996*), het koninklijk besluit van 24 februari 1997 (*Belgisch staatsblad 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 37 u 20 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*), **gewijzigd bij CAO van 26 maart 2003**, moet de arbeidsduur in de onderneming op een van de volgende wijzen worden toegepast :

40 uur/week en 16 compensatiedagen

39 uur/week en 10 compensatiedagen

38 uur/week en 4 compensatiedagen

37 uur 20/week en geen compensatiedagen.

§ 3. De wekelijkse arbeidsduur van toepassing in de onderneming dient gemiddeld over een jaar te worden gerespecteerd. **Deze referteperiode loopt vanaf 1 juli van het ene kalenderjaar tot en met 30 juni van het volgende kalenderjaar. Indien van deze regeling in de onderneming wordt afgeweken, dient het arbeidsreglement het begin en het einde van de periode van 12 maanden te vermelden, binnen dewelke de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur dient te worden gerealiseerd.**

§ 4. Vervoer van goederen: rijdend personeel

Voor het rijdend personeel, tewerkgesteld aan het transport van goederen, is de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op 24 oktober 2001 integraal van toepassing.

*Art. 4.* Meerurenkrediet: **65 uur**

In de loop van de in artikel 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 **vijfenzestig uur**.

*Art. 5.* Inhaalrust

§ 1. Alle uren die boven het normale dag- of weekuurrooster, 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 zodra de in artikel 4 bedoelde grens van 65 uur 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 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 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 hogervermelde grenzen geven zij geen recht op betaling van een overurentoeslag.

### **Hoofdstuk III - Uurroosters in toepassing van artikel 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 uur dat beneden of boven de dagelijkse grens van de arbeid, zoals die is vastgesteld in het normale uurrooster, mag worden gepresteerd mag per dag niet meer dan twee uur bedragen.

In ieder geval mag de dagelijkse arbeidsduur de 9 uur niet overschrijden.

##### § 2. De weekgrens

Het aantal uur 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 uur bedragen.

In ieder geval mag de wekelijkse arbeidsduur de 45 uur 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, a rato van 5 uur per zaterdag.

#### *Art. 8. Procedure*

§ 1. De invoering van deze uurroosters geschiedt overeenkomstig de procedure tot wijziging van het arbeidsreglement (artikels 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 3 werkdagen.

#### *Art. 8bis*

Voor 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 de 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 uur dat beneden of boven de dagelijkse grens van de arbeid, zoals die is vastgesteld in het normale uurrooster, mag worden gepresteerd, mag per dag niet meer dan twee uur bedragen.

In ieder geval mag de dagelijkse arbeidsduur de 10 uur niet overschrijden.

##### § 2. De weekgrens

Het aantal uur 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 uur bedragen.

In ieder geval mag de wekelijkse arbeidsduur de 47 uur nooit overschrijden.

#### *Art. 10. Tewerkstelling op zaterdag*

§ 1. In afwijking van artikel 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst van **26 maart 2003** 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 artikel 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 artikel 13 van de collectieve arbeidsovereenkomst van **26 maart 2003** 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 artikel 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 is in artikel 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 artikel 13 van de collectieve arbeidsovereenkomst van **CAO van 26 maart 2003** 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 artikel 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 is in artikel 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 mee 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 t.a.v. 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. artikel 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 o.a. 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 artikel 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 EUR) (\*) 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 **2003**.

Zij vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 25 **april 2001**

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 totstandkomt, 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 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 totstandkomt 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.

(\*) Dit bedrag is:

- vanaf 1 juni 2001 gelijk aan 4.080 BEF (101,14 EUR). Bron : collectieve arbeidsovereenkomst (Nationale arbeidsraad) nr. 46

- vanaf 1 januari 2002 : 102,13 EUR.

- **vanaf 1 januari 2003: 105,63 EUR**

**Bijlage aan de collectieve arbeidsovereenkomst van 26 maart met betrekking tot de arbeidsorganisatie.**

**Toetredingsakte in toepassing van artikel 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 26 maart 2003 m.b.t. de versoepeling van de arbeidsorganisatie**

*Te sturen aan de h. Blesemans, Voorzitter van het Paritair comité voor de stofferingn de houtbewerking, Dienst collectieve arbeidsbetrekkingen, Belliardstraat 51-53, 1040 Brussel.*

Hij/zij die ondertekent .....(naam)

voor de onderneming .....(naam)

te .....(adres) .....

in *zijn/haar* hoedanigheid van .....

verklaart toe te treden tot één (1) van de hiernavolgende mogelijkheden tot het verrichten van meeruren en dit nieuwe uurrooster op te nemen in het arbeidsreglement met naleving van de wettelijke procedure tot wijziging van het arbeidsreglement.

**dagploeg(en)**

a) van 1 april tot en met 30 september:

uurrooster ... (2) van maandag t.e.m. vrijdag : + 1 uur 's morgens

b) van 1 oktober tot en met 31 maart:

uurrooster ... (2) van maandag t.e.m. vrijdag : + 1 uur 's avonds

**D dagploeg(en)**

van 1 januari t.e.m. 31 december

uurrooster van maandag t.e.m. vrijdag : ongewijzigd

zaterdag : van 7 u tot 12 u : 5 uur

**D tweeploegenstelsel**

van 1 januari tem 31 december

a) uurrooster van de ochtendploeg :

van maandag t.e.m. vrijdag : ongewijzigd

zaterdag : van 7 u tot 12 u : +5 uur

of

zaterdag : van 6 u tot 11 u : +5 uur

b) uurrooster van de namiddagploeg : ongewijzigd

geen meeruren op zaterdag

Hij/zij die ondertekent verklaart dat de invoering van deze uurroosters

D het voorwerp uitmaakte van overleg met de Ondernemingsraad/Comité preventie/syndicale delegatie (3). Ten bewijze hiervan de bijgevoegde uurroosters met de handtekening van de betrokkenen.

D niet het voorwerp kan uitmaken van overleg op ondernemingsvlak, anders dan met de betrokken werknemers (omdat er geen Ondernemingsraad, Comité preventie of syndicale delegatie is).

Datum Handtekening + naam

(1) Indien de onderneming zowel dagploegen als tweeploegenstelsel toepast, kan voor elk van deze regimes

(2) Het uurrooster uit het arbeidsreglement overnemen of ernaar verwijzen.

(3) Schrappen wat niet past.