

1

Paritair Comité voor de stoffering en de houtbewerking

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

Collectieve arbeidsovereenkomst van 30 november 2005

Convention collective de travail du 30 novembre 2005

Versoepeling van de arbeidsorganisatie

Assouplissement de l'organisation du travail

HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied

CHAPITRE Ier. Champ d'application

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

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

Art. 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van de vwet van 16 maart 1971 (Arbeidswet) gewijzigd door de wet van 3 juli 2005 houdende diverse bepalingen betreffende het sociaal overleg (Belgisch Staatsblad van 19 juli 2005) en haar uitvoeringsbesluiten; 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.

Art. 2. Cette convention collective de travail est conclue en exécution de la loi du 16 mars 1971 (Loi sur le travail) modifiée par la loi du 3 juillet 2005 relative à la concertation sociale (Moniteur belge du 19 juillet 2005) et ses arrêtés d'exécution, 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).

Zij wordt bovendien gesloten in uitvoering van de wet van 26 juli 1996 met betrekking tot de bevordering van de tewerkstelling en de preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen (Belgisch Staatsblad van 1 augustus 1996) en het koninklijk besluit van 24 februari 1997 (Belgisch Staatsblad van 11 maart 1997).

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).

NEERLEGGING-DÉPÔT
09-12-2005

REGISTR.-ENREGISTR.M.
05-01-2006

NR.
N°

77.885/Co/126

HOOFDSTUK II. *Algemene bepalingen*CHAPITRE II. *Dispositions générales*

De bepalingen van dit hoofdstuk zijn van toepassing op de hoofdstukken III en IV van deze overeenkomst.

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

Art. 3. De gemiddelde arbeidsduur

Art. 3. La durée de travail moyenne

§ 1. De effectieve conventionele arbeidsduur is vastgesteld op **gemiddeld** 37 uur 20 per week.

§ 1 er. La durée de travail conventionnelle effective est fixée à 37 heures 20 par semaine en moyenne.

§ 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 collectieve **arbeidsovereenkomst** van 26 maart 2003, moet de arbeidsduur in de onderneming op een van de volgende wijzen worden toegepast :

§ 2. En exécution de la convention collective de travail du 24 mars 1993 concernant la durée de travail, rendue obligatoire par arrêté royal du 15 septembre 1994 (Moniteur belge du 9 novembre 1994), modifiée par la convention collective de travail du 26 mars 2003 la durée du travail doit être appliquée dans l'entreprise d'une des façons suivantes :

- 40 uren/week en 16 compensatiedagen;
- 39 uren/week en 10 compensatiedagen;
- 38 uren/week en 4 compensatiedagen;
- 37 uur 20/week en geen compensatiedagen.

- 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 heures 20 sans jours de compensation.

§ 3. De wekelijkse arbeidsduur van toepassing in de onderneming dient gemiddeld over het kalenderjaar 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, zijn het Koninklijk besluit van 10 augustus 2005 (Belgisch Staatsblad van 5 september 2005) en de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op 30 november 2005 integraal van toepassing.

Art. 4. Meerurenkrediet 65 uren

In de loop van de in artikel 3, § 3 vermelde referteperiode, mag behoudens in de gevallen bepaald in artikel 7 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 vijftien uren.

HOOFDSTUK III.

Uurroostersin toepassing van artikel 20bis van de arbeidswet van 16 maart 1971

Art. 5. Dag- en weekgrens

§ 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 1er 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, l'Arrêté royal du 10 août 2005 (Moniteur belge du 5 septembre 2005) ainsi que la convention collective de travail sectorielle, conclue le 30 novembre 2005, sont 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, sauf dans les cas prévus à l'article 7, 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.

CHAPITRE III.

Horaires en application de l'article 20bis de la loi sur le travail du 16 mars 1971

Art. 5. Limite journalière et hebdomadaire

De overschrijding van de normale uurroosters van de onderneming is mogelijk binnen de hierna genoemde 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 vijf uren bedragen.

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

§ 3. Tewerkstelling op zaterdag (productie)

De tewerkstelling op zaterdag wordt, voor productie beperkt tot maximum 12 zaterdagen, a rato van 5 uur per zaterdag.

Art. 6. Procedure

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

§ 1er. 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.

§ 3. Travail du samedi (production)

Le travail de production du samedi est limité à un maximum de 12 samedis, à raison de 5 heures par samedi.

Art. 6. Procédure

§ 1. De invoering van deze uurroosters geschiedt overeenkomstig de procedure tot wijziging van het arbeidsreglement (artikelen 11 en 12 van de arbeidswet van 16 maart 1971).

§ 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.

§ 3. 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.

Art. 7. Meerurenkrediet 130 uren

Uitsluitend in de gevallen zoals geïllustreerd in art. 25 en 26 § 1, 3° van de Arbeidswet van 16 maart 1971, gewijzigd bij de wet van 3 juli 2005, kan het meerurenkrediet zoals bepaald in artikel 4 worden opgetrokken tot 130 uren.

Art. 8. Inhaalrust

§ 1er. L'instauration de ces horaires s'effectue conformément à la procédure de modification du règlement du travail (articles 11 et 12 de la loi du 16 mars 1971 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.

§ 3. 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.

Art. 7. Crédit d'heures de 130 heures

Le crédit temps tel que prévu à l'article 4 peut être porté à 130 heures. Uniquement dans les cas visés aux art. 25 et 26 § 1, 3° de la loi sur le travail du 16 mars 1971, modifiée par la loi du 3 juillet 2005.

Art. 8. Repos compensatoire

§ 1. Alle uren die boven het normale dag- of vweek-
uurrooster, zowel in een voltijdse als in een deel-
tijdse 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 in de artikel 4 of artikel 7 bedoelde grens
wordt overschreden en vooraleer de werknemer
opnieuw meeruren kan presteren.

§ 2. Bovendien zal de inhaalrust zeker worden toe-
gekend 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. 9. Betaling van meeruren

De betaling van de arbeidsuren die boven het nor-
male uurrooster worden gepresteerd, gebeurt op het
ogenblik dat ze worden ingehaald. Voor zover deze
uren zich situeren binnen de onder art. 4 vermelde
grenzen geven zij geen recht op betaling van een
overurentoeslag.

HOOFDSTUK IV.

*Nieuwe arbeidsregelingen in toepassing van col-
lectieve arbeidsovereenkomst nr. 42 gesloten in de
Nationale Arbeidsraad*

Art. 10. Dag- en weekgrens

De overschrijding van de normale uurroosters van
de onderneming is mogelijk binnen de hiernage-
noemde dubbele begrenzing.

§ 1 er. Toutes les heures prestées en dépassement
de l'horaire journalier normal ou de l'horaire heb-
domadaire 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 visée à l'article 3 § 3. Le repos compensa-
toire doit de toute façon être accordé dès que la li-
mite, définie à l'article 4 ou à l'article 7 est dépas-
sée et avant que l'ouvrier ne puisse à nouveau pres-
ter des heures de dépassement.

§ 2. De plus, le repos compensatoire sera certaine-
ment accordé avant que l'ouvrier/ouvrière ne soit
mis(e) au chômage temporaire pour raisons éco-
nomiques. Il ne peut être dérogé à cette règle que
lorsqu'une période pendant laquelle les ou-
vriers/ouvrières prendront collectivement le repos
compensatoire est convenue dans la convention
d'entreprise.

Art. 9. Paiement des heures de dépassement

Le paiement des heures de travail prestées en dé-
passement de l'horaire normal s'effectue au mo-
ment où elles sont récupérées. Pour autant que ces
heures se situent dans les limites définies à l'article
4, elles ne donnent pas droit au paiement d'un sur-
salaire.

CHAPITRE IV.

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

Art. 10. Limite journalière et hebdomadaire

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

§ 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 acht uren bedragen.

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

Art. 11. 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. Deze activiteiten die op zaterdag zullen worden uitgevoerd moeten worden omschreven in de ondernemingsovereenkomst waarvan sprake in artikel 18.

§ 1er. Limite journalière

Le nombre d'heures qui peuvent être prestées 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. 11. Travail le samedi

§ 1er. Par dérogation à l'article 8 de la convention collective de travail du 26 mars 2003 concernant la durée de travail, le travail le samedi est possible.

§ 2. Les activités exercées le samedi doivent faire l'objet de la convention d'entreprise dont question à l'article 18.

§ 3. Voor de onderneming die het zaterdagwerk in de § 2 vernoemde omstandigheden wenst in te schakelen, zullen soortgelijke beloningsvoorwaarden worden vastgesteld als voorzien in artikel 13 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 27 april 2005 tot vaststelling van de loon- en arbeidsvoorwaarden.

Art. 12. 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 18 en mits goedkeuring van het paritair comité.

Art. 13. Tewerkstelling op zondag

§ 1. Standenbouwers

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

§ 2. Transport

Transportwerkzaamheden in het raam van het internationaal vervoer mogen geschieden vanaf zondag 12 uur voor zover hieromtrent een akkoord bestaat op het vlak van de onderneming.

§ 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 27 april 2005 tot vaststelling van de loon- en arbeidsvoorwaarden.

Art. 14. Inhaalrust

§ 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 27 avril 2005 concernant les conditions de salaire et de travail seront fixées.

Art. 12. Le travail le samedi est également possible lorsque l'ensemble ou une partie des activités d'une entreprise est organisé dans le régime de quatre jours par semaine, conformément la procédure prévue à l'article 18 moyennant approbation par la commission paritaire.

Art. 13. Travail dominical

§ 1 er. 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 heures pour autant qu'il y ait un accord à ce sujet au niveau de l'entreprise.

§ 3. Dans l'entreprise qui veut intégrer le travail dominical tel que prévu aux §§ 1er et 2, des conditions de rémunération similaires à celles prévues à l'article 13 de la convention collective de travail du 27 avril 2005 concernant les conditions de salaire et de travail seront fixées.

Art. 14. Repos compensatoire

§ 1. **Alle** uren die boven het normale dag- of week-
uurrooster, **zowel** in een voltijdse **als** in een deel-
tijdse 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 in de artikel 4 bedoelde grens wordt over-
schreden en vooraleer de werknemer **opnieuw**
meeruren kan presteren.

§ 2. In ieder geval **zal** de **inhaalrust** worden toege-
kend 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. 15. Betaling van meeruren

De betaling van de arbeidsuren die boven het nor-
male uurrooster worden gepresteerd, gebeurt op het
ogenblik dat ze worden ingehaald. Voor zover deze
uren zich situeren binnen de onder art. 10 vermelde
grenzen geven zij geen recht op betaling van een
loontoeslag.

Art. 16. Vrijwilligheid

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

§ 1 er. Toutes les heures prestées en dépassement
de l'horaire journalier normal ou de l'horaire heb-
domadaire 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 visée à l'article 3 § 3. Le repos compensa-
toire doit de toute façon être accordé dès que la li-
mite, définie à l'article 4 est dépassée et avant que
l'ouvrier ne puisse à nouveau prester des heures de
dépassement.

§ 2. De toute façon, le repos compensatoire sera
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. 15. Paiement des heures de dépassement

Le paiement des heures de travail prestées en dé-
passement de l'horaire normal s'effectue au mo-
ment où elles sont récupérées. Pour autant que ces
heures se situent dans les limites définies à l'article
10, elles ne donnent pas droit au paiement d'un sur-
salaire.

Art. 16. Volontariat

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

Art. 17. 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 artikel 18. 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. 18. 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 voor veiligheid, of bij ontstentenis, met de **vertegenwoordigers** van de werknemersorganisaties vertegenwoordigd in de **onderneming**. De voornoemde overeenkomst dient gevoegd te worden 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 comité dient binnen 30 dagen na ontvangst van dit schrijven, zijn goedkeuring hieromtrent te verlenen.

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

Art. 17. 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 18. 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. 18. Procédure

§ 1er. 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, le comité restreint 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. 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 onder andere 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. 19. Bij invoering van de continu of semi-continu systemen in voornoemde deelsector, en voor zover deze **niet** geschiedt volgens de bepalingen van de arbeidswet van 16 maart 1971 (Belgisch Staatsblad van 30 maart 1971) kunnen deze ondernemingen ten **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, betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 18 juni 1987 (Belgisch Staatsblad van 26 juni 1987), op voorwaarde dat hieromtrent een akkoord wordt gesloten op ondernemingsvlak volgens de **procedure** omschreven in artikel 18. Deze **overeenkomst** zal tevens de loon- en arbeidsvoorwaarden in bedoelde regelingen omvatten.

HOOFDSTUK VI. *Begeleidingsmaatregelen*

§ 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. 19. 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 du 16 mars 1971 sur le travail (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 18. Cet accord stipulera également les conditions de salaire et de travail dans les régimes de travail visés.

CHAPITRE VI. *Mesures d'accompagnement*

Art. 20. De arbeider/ster die 55 jaar of ouder is en ten minste 20 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 fysieke 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 5 jaar heeft hij/zij recht op een aanvullende werkloosheidsvergoeding van 99,16 EUR (*) per maand ten laste van de werkgever.

HOOFDSTUK VII.

Toepassingsduur - Overgangsbepalingen - Geschillen

Art. 21. Toepassingsduur

Art. 20. 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 ministériel 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 maximum, il/elle a droit à une allocation complémentaire de chômage de 99,16 EUR (*) par mois à charge de l'employeur.

CHAPITRE VII.

Durée d'application - Dispositions transitoires - Différends

Art. 21. Durée d'application

(*) 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
- vanaf 1 januari 2004 : 108,17 EUR
- vanaf 1 oktober 2004 : 110,34 EUR
- vanaf 1 januari 2005 : 112,77 EUR
- vanaf 1 augustus 2005 : 115,02 EUR

(*) Ce montant s'élève à :

- 4 080 BEF (101,14 EUR) à partir du 1^{er} juin 2001. Source : convention collective de travail (Conseil national du travail) n°46;
- 102,13 EUR à partir du 1^{er} janvier 2002
- à partir du 1^{er} janvier 2003 : 105,63 EUR
- à partir du 1^{er} janvier 2004 : 108,17 EUR
- à partir du 1^{er} octobre 2004 : 110,34 EUR
- à partir du 1^{er} janvier 2005 : 112,77 EUR
- à partir du 1^{er} août 2005 : 115,02 EUR

Deze overeenkomst wordt gesloten voor onbepaalde duur en treedt in werking op 1 oktober 2005. Zij vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 26 maart 2003.

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, betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 18 juni 1987 (Belgisch Staatsblad van 26 juni 1987) in de ondernemingen opnieuw ten voile van toepassing.

Art. 22. 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. 23. Geschillen

Cette convention est conclue pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1^{er} octobre 2005. Elle remplace la convention collective de travail du 26 mars 2003.

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. 22. Dispositions transitoires

§ 1^{er}. 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. 23. Litiges

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 aangezekend schrijven.

Binnen de 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 de dertig dagen.

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 partie 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 convention collective de travail du 30 novembre 2005, conclue au sein de la Commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois, relative à l'assouplissement de l'organisation du travail

Acte d'adhésion en exécution de l'article 6 § 3 de la convention collective de travail du 30 novembre 2005 concernant l'assouplissement de l'organisation du travail

a renvoyer à Mme L. Buekens, présidente de la Commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois, Service des relations collectives de travail, rue Ernest Blérot 1, 1070 Bruxelles.

Le/la soussigné(e) (nom)
pour la société (nom)
à (adresse)
en sa fonction de
déclare adhérer à un¹ 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^{er} avril au 30 septembre inclus :
horaire² du lundi au vendredi inclus : + 1 heure le matin
b) du 1^{er} octobre au 31 mars :
horaire du lundi au vendredi inclus : + 1 heure le soir

équipe(s) de jour

du 1^{er} 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^{er} 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.

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.

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 syndicale³. 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

³ Biffer la mention inutile.

2

Bijlage aan de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 november 2005, gesloten in het Paritair Comité voor de stoffering en de houtbewerking, betreffende de versoepeling van de arbeidsorganisatie

Toetredingsakte in toepassing van artikel 6 § 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 november 2005 met betrekking tot de versoepeling van de arbeidsorganisatie

Te sturen aan Mevrouw L. Buekens, voorzitter van het Paritair Comité voor de stoffering en de houtbewerking, Dienst collectieve arbeidsbetrekkingen, Ernest Blerotstraat 1, 1070 Brussel.

Hij/zij die ondertekent (naam)
Voor de onderneming (naam)
te (adres)
in zijn/haar hoedanigheid van
Verklaart toe te treden tot één¹ 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 :
uurrooster² van maandag t.e.m. vrijdag : + 1 uur 's morgens
b) van 1 oktober tot en met 31 maart :
uurrooster van maandag t.e.m. vrijdag: + 1 uur 's avonds

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

tweeploegenstelsel

van 1 januari t.e.m. 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.

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.

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

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.

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

⁽³⁾ Schrappen wat niet past.