

10-12-03

TB-01-2004

C

Commission paritaire du transport**Paritair comité voor het vervoer**

IN°

019491

*Convention collective de travail du
26 novembre 2003**Collectieve arbeidsovereenkomst van
26 november 2003*

Convention collective de travail relative à
**l'introduction de nouveaux régimes de
temps de travail** dans le sous - secteur des
entreprises de déménagements, garde -
meubles et leurs activités connexes.

Collectieve arbeidsovereenkomst
betreffende de **invoering van nieuwe
arbeidsstelsels** in de subsector voor
verhuisondernemingen, meubelbewaring en
hun aanverwante activiteiten.

CHAPITRE I. Champ d'application.**HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied**

Article 1. §1er. La présente convention
collective de travail s'applique aux
employeurs ressortissant à la Commission
Paritaire du Transport et appartenant au
sous - secteur des entreprises de
déménagements, garde - meubles et leurs
activités connexes ainsi qu'à leurs ouvriers.

Artikel 1. § 1. Deze Collectieve
arbeidsovereenkomst is van toepassing op
de werkgevers die ressorteren onder het
Paritair Comité voor het Vervoer en
behoren tot de subsector voor de
verhuisondernemingen, de meubelbewaring
en hun aanverwante activiteiten alsook op
hun werklieden.

§2. Pour l'application de la présente
convention, on entend par:

§2. Voor de toepassing van deze
overeenkomst wordt bedoeld onder:

"déménagement": tout transfert
d'installations d'une place à une autre, tels
que privés, bureaux, magasins, ateliers,
foires, usines, expositions, etc. ... , en ce
compris toutes les activités l'accompagnant
telles que l'emballage, le déballage, le
montage et le démontage sans que cette
liste soit limitative;

"verhuizing": elke overbrenging van
installaties van de ene plaats naar de andere,
onder meer: privé, kantoren, magazijnen,
werkplaatsen, beurzen, fabrieken,
tentoonstellingen, enz. ... met inbegrip van
alle begeleidende werkzaamheden, zoals
inpak, uitpak, monteren, demonteren
zonder dat deze opsomming limitatief is;

"garde - meubles": les entrepôts pour
meubles et autres objets nécessitant les
mêmes installations spéciales de
conservation ou des installations
semblables;

"meubelbewaring": de opslagplaatsen voor
meubelen en andere voorwerpen die
dezelfde of gelijkaardige speciale
bewaringsinstallaties vergen;

"activités connexes": tout transport de
choses qui nécessite l'utilisation de
véhicules spécialement équipés pour le
transport de mobilier et pour éviter la
détérioration lors du transport de

"aanverwante activiteiten": elk
goederenvervoer dat het gebruik vereist van
voertuigen die speciaal uitgerust zijn zoals
voor het vervoer van meubelen en om de
beschadiging tijdens het vervoer te

140.05 / 26-11-03 / 07

marchandises diverses tels que meubles neufs, oeuvres d'art, appareils électroménagers, archives, etc. ...;

"véhicule spécialement équipé pour le transport de mobilier": tout véhicule comportant une carrosserie fixe ou amovible, rigide, étanche, comprenant un dispositif intérieur d'arrimage, construit pour ce transport et équipé du petit matériel de protection de d'arrimage, tels que couvertures, caisses, tout autre matériel similaire, etc. ...

§3. Par "ouvriers", on entend les ouvriers et ouvrières.

CHAPITRE II. *Cadre juridique et motivation*

Article 2. La présente convention collective est conclue en exécution du protocole d'accord pour les années 2003-2004.

Cette convention collective de travail à pour objectif d'offrir la possibilité aux employeurs visés à l'article 1 d'introduire de nouveaux régimes de temps de travail dans le cadre de la loi du 17 mars 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de temps de travail et de la convention collective de travail n° 42 conclue au sein du Conseil National du Travail.

La flexibilité visée doit permettre aux entreprises concernées par l'article 1 d'optimiser leurs activités et de mieux répondre aux besoins du marché. Avec l'intention correspondante d'entretenir sa forme à l'emploi, l'emploi dans le secteur sera évalué annuellement par le Fonds Social Déménagements suivant une procédure à établir par le Conseil d'Administration du Fonds Social.

voorkomen van diverse goederen zoals nieuwe meubelen, kunstvoorwerpen, elektrische huishoudapparaten, archieven, enz.....;

"voertuigen speciaal uitgerust voor net vervoer van meubelen": elk voertuig met vast of beweegbaar koetswerk, niet buigzaam, waterdicht, binnenin voorzien van vastsnoeringsmateriaal, van een stuwwinrichting, behoorlijk gebouwd voor het vervoer van verhuizingen en uitgerust met klein stuw- en beschermingsmaterieel, zoals dekens, kisten, elk ander soortgelijk materieel, enz. ...

§3. Onder "werklieden" wordt bedoeld de werklieden en werksters.

HOOFDSTUK II. *Juridisch kader en motivering*

Artikel 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van het protocol akkoord van 2003-2004.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft tot doel aan de onder artikel 1 bedoelde werkgevers de mogelijkheid te bieden nieuwe arbeidstijdstelsels in te voeren in het kader van de wet van 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidstijdstelsels en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 42 gesloten in de schoot van de Nationale Arbeidsraad.

De beoogde flexibiliteit moet de in artikel 1 bedoelde ondernemingen toelaten hun werkzaamheden te optimaliseren en beter te beantwoorden aan de behoeften van de markt. Met de aansluitende bedoeling de tewerkstelling op peil te houden, zal de tewerkstelling in de sector jaarlijks door het Sociaal Fonds Verhuizingen worden geëvalueerd volgens een procedure die zal worden vastgelegd door de Beheerraad van het Sociaal Fonds.

Pour ce qui concerne les dispositions 'temps de travail', 'temps de service' et la durée de celles-ci, on réfère à l'A.R. du 12 avril 1988 concernant la durée du travail du personnel occupé chez les employeurs visés à l'article 1, ainsi qu'à la CCT du 9 décembre 1988 relative à la durée du travail.

CHAPITRE III. *Dérogations autorisées aux dispositions légales et conventionnelles*

Article 3. La durée moyenne de travail hebdomadaire s'élève à 38 heures, comme prévue dans l'emploi du temps normal de l'entreprise, repris dans le règlement de travail.

Article 4. L'entreprise peut introduire des nouveaux régimes de temps de travail qui peuvent simultanément prévoir:

- a) un temps de travail journalier de maximum 10 heures;
- b) un temps de travail hebdomadaire de maximum 50 heures;
- c) un temps de service journalier de maximum 14 heures par jour;
- d) un temps de service hebdomadaire de maximum 65 heures par semaine;
- e) le travail du dimanche, sans obligation de l'employeur de demander l'autorisation de la Commission Paritaire comme prévu dans l'article 8 de la convention collective de travail du 9 décembre 1988 relative à la durée du travail dans le secteur « Entreprises de déménagements, garde-meubles et leurs activités connexes », rendue obligatoire par l'Arrêté Royal du 14 août 1989 (Moniteur Belge du 13 septembre 1989).
- f) le délai, endéans lequel le repos compensatoire non rémunéré pour travail du dimanche doit être octroyé. De délai peut être porté à maximum 8 semaines;
- g) le travail des jours fériés, sans obligation de l'employeur de demander l'autorisation de la Commission Paritaire ainsi que prévue

4

Wat de bepalingen 'arbeidstijd', 'diensttijd' en de duur ervan betreft, wordt verwezen naar het K.B. van 12 april 1988 betreffende de arbeidsduur van het personeel tewerkgesteld bij onder artikel 1 bedoelde werkgevers, evenals naar de CAO van 9 december 1988 met betrekking tot de arbeidsduur.

HOOFDSTUK III. *Toegelaten afwijkingen aan wettelijke en conventionele bepalingen*

Artikel 3. De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur bedraagt 38 uren, zoals voorzien in de normale uurregeling van het bedrijf, die opgenomen is in het arbeidsreglement.

Artikel 4. In de onderneming kunnen nieuwe arbeidstijdstelsels ingevoerd worden die gelijktijdig kunnen voorzien in:

- a) een dagelijkse arbeidstijd van maximum 10 uren;
- b) een wekelijkse arbeidstijd van maximum 50 uren;
- c) een dagelijkse diensttijd van maximum 14 uren per dag;
- d) een wekelijkse diensttijd van maximum 65 uren per week;
- e) zondagarbeid, zonder de verplichting van de werkgever om toelating van het Paritair Comité te vragen zoals voorzien in artikel 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 9/12/1988 betreffende de arbeidsduur in de sector "Verhuisondernemingen, meubelbewaring en hun aanverwante activiteiten", algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 14/8/1989, gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 13/9/1989;
- f) de termijn binnen dewelke de compenserende, onbezoldigde, rusttijd voor zondagarbeid moet toegekend worden. Deze termijn bedraagt maximum 8 weken;
- g) arbeid op feestdagen, zonder de verplichting van de werkgever om toelating van het Paritair Comité te vragen zoals

à l'article 8 de la convention collective de travail du 9 décembre 1988 relative à la durée du travail dans le secteur « Entreprises de déménagements, garde-meubles et leurs activités connexes », rendue obligatoire par l'Arrêté Royal du 14 août 1989 (Moniteur Belge du 13 septembre 1989).

Article 5. Les prestations le dimanche et jours fériés ne peuvent pas être imposées et se déroulent sur base du volontariat, excepté en cas de force majeure ou d'accident imminent.

Article 6. L'utilisation du régime de travail flexible peut avoir comme conséquence qu'un jour, qui selon la réglementation normale des heures est un jour de repos, devient un jour de travail (par exemple un samedi).

CHAPITRE IV. *Principes généraux*

Article 7. La période de référence au cours de laquelle la durée moyenne de travail doit être respectée, prend effet le 1^{er} avril et prend fin le 31 mars de l'année suivante. En cas d'introduction du nouveau régime de temps de travail au cours de la période de référence, la durée moyenne de travail est respectée dès l'introduction du nouveau régime de travail, pro rata jusqu'au 31 mars prochain.

Article 8. Aux fins que trop d'heures extra ne se produisent dans le courant de l'année, on ne peut, à aucun moment dans le courant de l'année de référence, excéder un crédit de 65 heures extra.

Article 9. Le nouveau régime de temps de travail ne dispense pas l'employeur de l'obligation de respecter le Règlement européen 3820/85, en rapport avec le temps de roulage et de repos des

voorzien in artikel 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 9/12/1988 betreffende de arbeidsduur in de sector " Verhuisondernemingen, meubelbewaring en hun aanverwante activiteiten ", algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 14/8/1989, gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 13/9/1989.

Artikel 5. De prestaties op zon- en feestdagen kunnen niet worden opgelegd en gebeuren op basis van vrijwilligheid, behoudens in geval van overmacht of dreigend ongeval.

Artikel 6. Het gebruik van de flexibele arbeidsregeling kan tot gevolg hebben dat een dag die volgens de normale uurregeling een rustdag is, een werkdag wordt (bij voorbeeld een zaterdag).

HOOFDSTUK IV. *Algemene beginselen*

Artikel 7. De referentieperiode waarbinnen de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur gerespecteerd moet worden, neemt een aanvang op 1 april en eindigt op 31 maart van het jaar volgend. Bij instap van het nieuw arbeidstijdstelsel in de loop van de referentieperiode, wordt de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur gerespecteerd vanaf de aanvang van de nieuwe arbeidsregeling, pro rata tot 31 maart eerstkomend.

Artikel 8. Ten einde te vermijden dat teveel extra uren in de loop van het jaar ontstaan, mag in de loop van het referentiejaar een krediet van 65 extra uren nooit worden overschreden.

Artikel 9. Het nieuwe arbeidstijdstelsel stelt de werkgever niet vrij de Europese Verordening 3820/85 met betrekking tot de rij- en rusttijden voor chauffeurs na te leven.

CHAPITRE V. *Modification du règlement de travail*

Article 10. Pour autant que les dispositions de la présente convention collective de travail soient respectées, le nouveau régime de temps de travail est automatiquement intégré dans le règlement de travail de l'entreprise comme annexe à celui-ci. Cette intégration automatique prend effet à partir du moment où la convention collective de travail est enregistrée au Greffe du Service des Relations Collectives du Travail.

Article 11. La modification du règlement de travail en conséquence de l'adoption de la nouvelle réglementation du temps de travail est portée à la connaissance des ouvriers et des ouvrières conformément à la procédure légale, telle que prescrite à l'art. 15 de la loi du 8/4/65 relative à l'instauration des règlements de travail.

CHAPITRE VI. Ouvriers occupés dans le cadre du nouveau régime de temps de travail

Article 12. Les ouvriers occupés dans le cadre du nouveau régime de temps de travail doivent être occupés à temps plein.

Article 13. L'employeur doit remettre aux ouvriers occupés dans le cadre du nouveau régime de travail:

- a) la carte de déménageur prévue par la convention collective de travail du 27 avril 1978, rendue obligatoire par l'Arrêté Royal du 19 juillet 1978 (Moniteur belge du 14 septembre 1978)
- b) la feuille de prestations prévue par la convention collective de travail du 9 décembre 1988 relative à la durée du travail dans le secteur « Entreprises de déménagements, garde-meubles et leurs

HOOFDSTUK V. *Wijziging van het arbeidsreglement*

Artikel 10. Voor zover de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst worden nageleefd, dient het nieuwe arbeidstijdstelsel te worden opgenomen als bijlage bij het arbeidsreglement van de onderneming.

Deze opname kan ten vroegste uitwerking hebben vanaf de datum waarop deze gesloten collectieve arbeidsovereenkomst door het Griffie van de Dienst van de Collectieve Arbeidsbetrekkingen is geregistreerd.

Artikel 11. De wijziging van het arbeidsreglement ingevolge de invoering van het nieuwe arbeidstijdstelsel wordt ter kennis van werklieden en werksters gebracht in overeenstemming met de wettelijk voorgeschreven procedure, zoals voorzien in art. 15 van de Wet van 8/4/65 tot instelling van de arbeidsreglementen.

HOOFDSTUK VI. In het kader van het nieuw arbeidstijdstelsel tewerkgestelde werklieden

Artikel 12. De in het kader van het nieuw arbeidstijdstelsel tewerkgestelde werklieden moeten voltijds tewerkgesteld zijn.

Artikel 13. De werkgever moet aan de in het kader van het nieuw arbeidstijdstelsel tewerkgestelde werklieden afleveren:

- a) de verhuizerskaart voorzien bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 27 april 1978, algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 19 juli 1978 (Belgisch Staatsblad van 14 september 1978);
- b) het prestatieblad voorzien bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 december 1988 betreffende de arbeidsduur in de sector "verhuisondernehmen,

activités connexes », rendue obligatoire par l'Arrêté Royal du 14 août 1989 (Moniteur Belge du 13 septembre 1989);

c) la fiche de salaire prévue par la convention collective de travail du 9 décembre 1988 relative à la durée du travail dans le secteur « Entreprises de déménagements, garde-meubles et leurs activités connexes », rendue obligatoire par l'Arrêté Royal du 14 août 1989 (Moniteur Belge du 13 septembre 1989).

Les données du tachygraphe servent également comme base d'enregistrement des prestations.

CHAPITRE VII. *Délai de communication préalable*

Article 14. Si l'employeur souhaite appliquer le nouveau régime de temps de travail suivant l'art. 4 de cette convention collective de travail, il informera les ouvriers concernés au moins 24 heures à l'avance de l'horaire de travail appliqué, en communiquant la date et l'heure de début ainsi que la durée présumée de la mission. Les modifications peuvent être communiquées jusqu'à 12 heures avant leur application.

Article 15. L'employeur doit conserver cet avis pendant une période de trois ans à dater de la fin de l'année au cours de laquelle cet horaire de travail a été appliqué.

CHAPITRE VIII. *Conditions de travail minimales*

Article 16. § 1. Pendant la période de référence fixée par la convention collective de travail relative à l'introduction d'un nouveau régime de travail, l'ouvrier preste au maximum 1976 heures de travail, c.à.d. 38 heures x 52 semaines = 1976 heures de travail.

meubelbewaring en hun aanverwante activiteiten”, bekrachtigd bij Koninklijk Besluit van 14 augustus 1989 (Belgisch Staatsblad van 13 september 1989);

c) de loonfiche voorzien bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 december 1988 betreffende de arbeidsduur in de sector “verhuisondernemingen, meubelbewaring en hun aanverwante activiteiten”, bekrachtigd bij Koninklijk Besluit van 14 augustus 1989 (Belgisch Staatsblad van 13 september 1989);

De tachograafgegevens gelden eveneens als registratiebasis.

HOOFDSTUK VII. *Termijn van voorafgaande mededeling*

Artikel 14. Indien de werkgever het nieuw arbeidstijdstelsel volgens art. 4 van deze collectieve arbeidsovereenkomst wil toepassen, zal hij de betrokken werklieden minstens 24 uren op voorhand op de hoogte brengen van het toepasselijk uurrooster, met vermelding van de aanvangsdatum, aanvangsuur en de vermoedelijke duur van de opdracht. Wijzigingen mogen worden meegedeeld tot 12 uren voor de toepassing.

Artikel 15. De werkgever moet deze kennisgeving bewaren gedurende een termijn van drie jaar te rekenen vanaf het einde van het kalenderjaar gedurende hetwelk dit uurrooster werd toegepast.

HOOFDSTUK VIII. *Minimale arbeidsvoorwaarden*

Artikel 16. § 1. Tijdens de door de collectieve arbeidsovereenkomst houdende invoering van een nieuw arbeidstijdstelsel vastgelegde referentieperiode, werkt de werkmán maximum 1976 arbeidsuren, d.w.z. 38 uren x 52 weken = 1976 arbeidsuren.

§ 2. Si l'ouvrier est occupé sous contrat à durée déterminée, la durée maximale de ses prestations de travail est déterminée en multipliant 38 heures par le nombre de semaines couvertes par le contrat.

§ 3. En ce qui concerne l'année durant laquelle le nouveau régime de travail est introduit, le nombre d'heures de travail maximum que l'ouvrier peut prester est déterminé en multipliant le nombre de semaines qui restent jusqu'à la fin de la fin de la période de référence (= jusqu'au 31/3) par 38 heures.

§ 4. Pour l'application du présent article, la durée annuelle de travail ne comprend pas uniquement les heures de travail effectivement prestées, mais également les jours de repos déterminés par la loi de 4/1/1974 concernant les jours fériés, les jours de repos convenus dans une CCT, les périodes de suspension de l'exécution du contrat de travail comme stipulé dans la loi de 3/7/1978 concernant les contrats de travail et l'attribution de jours de repos compensatoires au lieu du paiement d'un sursalaire, comme défini à l'art. 29 §4 de la Loi de Travail du 16/3/1971.

§ 5. Le nouveau régime de temps de travail doit prévoir au moins une prestation de 4 heures par jour de travail entamé.

§ 6. Les heures non prestées pour lesquelles le salaire est versé dans le cadre légal de la durée du travail garanti de 38 h/semaine, sont décomptées du temps de service supérieur à 38 h/semaine, mais avec maintien de la réglementation en la matière (prime de présence, prime de flexibilité, sursalaire).

Article 17. A défaut de mentionner la communication de l'article 11 et communiqué conformément aux dispositions du Chapitre VII de la présente convention collective de travail, l'horaire de travail mentionné dans le règlement de travail reste d'application.

§ 2. Indien de **werkman** onder arbeidsovereenkomst van bepaalde duur is tewerkgesteld, wordt de maximale duur van zijn arbeidsprestaties bepaald door het aantal weken dat door de overeenkomst is gedekt te vermenigvuldigen met 38.

§ 3. **Betreffende** het jaar waarin het **nieuw** arbeidstijdstelsel wordt ingevoerd, wordt het maximum aantal arbeidsuren dat de **werkman mag** presteren vastgesteld door het aantal overblijvende weken van de **referteperiode** (= tot 31/3) te vermenigvuldigen met 38 uren.

§ 4. Voor de toepassing van deze bepaling, bevat de jaarlijkse arbeidsduur niet **enkelde effectiefgepresteerde** arbeidsuren, **maar** ook de **rustdagen** bepaald bij de wet van 4/1/1974 **betreffende** de feestdagen, de door of **krachtens** een CAO vastgelegde rustdagen, de periodes van **schorsing** van uitvoering van de arbeidsovereenkomst bepaald in de wet van 3/7/1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en de bijkomende **inhaalrustdagen** toegekend in plaats van de uitbetaling van een overloontoeslag, zoals bepaald in art. 29 § 4 van de Arbeidswet van 16/3/1971.

§ 5. Het nieuwe arbeidstijdstelsel moet minstens een prestatie van 4 uren per begonnen werkdag voorzien.

§ 6. De niet-gepresteerde uren waarvoor **wel** het loon werd uitbetaald in het kader van de wettelijk gegarandeerde arbeidsduur van 38 u/week, worden in mindering gebracht van de diensttijd boven de 38u/week, maar met behoud van de regeling ter zake (aanwezigheidspremie, **flexibiliteitspremie**, overloon).

Artikel 17. Bij ontstentenis van de kennisgeving vermeld in artikel 11 en medegedeeld overeenkomstig de bepalingen van Hoofdstuk VII van deze collectieve arbeidsovereenkomst, **blijft** het uurrooster vermeld in het arbeidsreglement van toepassing.

Article 18. Pendant la période de référence fixée par la convention collective de travail relative à l'introduction d'un nouveau régime de travail, le temps de service maximal d'un ouvrier est déterminé à 2964 heures, c-à-d 57 heures x 52 semaines = 2964 heures, incluant les jours assimilés (e.a. maladie, chômage temporaire cause économique, vacances annuelles, congé pour raisons impérieuses) conformément à l'art. 16 § 4.

En ce qui concerne l'année durant laquelle le nouveau régime de travail est introduit, le nombre d'heures de service maximum que l'ouvrier a presté est déterminé en multipliant le nombre de semaines qui restent jusqu'à la fin de la période de référence (= jusqu'au 31/3) par 57 heures.

Article 19. Sont considérées comme heures supplémentaires qui donnent droit au paiement du sursalaire comme définies dans l'article 29 § 1 de la loi sur le travail du 16 mars 1971, les heures au-dessus des limites comme définies dans l'article 4 a), b), c) et d).

Article 20. L'indemnité complémentaire égale à l'indemnité pour le repas du soir est attribuée si le temps de service de la journée excède 12 heures. Cette indemnité n'est pas cumulable avec l'avantage prévu dans la CCT du 26-11-2002 concernant l'indemnité d'éloignement et de séjour.

Article 21. § 1. Dans le cadre du nouveau régime de temps de travail, les ouvriers employés bénéficient d'une prime de flexibilité sous les conditions fixées par cette convention.

§ 2. La prime de flexibilité est due pour toutes les heures de service au-dessus de 38 heures/semaine qui ne donnent pas droit au remboursement d'un sursalaire et qui ne sont pas du temps de présence.

Artikel 18. Tijdens de door de collectieve arbeidsovereenkomst houdende invoering van een nieuw arbeidstijdstelsel vastgelegde referteperiode wordt de maximale diensttijd van de werkmán bepaald op 2964 uren, d.w.z. 57 uren x 52 weken = 2964 uren, inclusief de gelijkgestelde dagen (o.a. ziekte, tijdelijke werkloosheid economische oorzaak, jaarlijkse vakantie, verlof om dwingende redenen,...) volgens art. 16 § 4.

Betreffende het jaar gedurende hetwelk het nieuw arbeidstijdstelsel wordt ingevoerd, wordt het maximum aantal diensturen van de werkmán vastgesteld het aantal overblijvende weken tot het einde van de referteperiode (= tot 31/3) te vermenigvuldigen met 57 uren.

Artikel 19. Worden als overuren beschouwd die aanleiding geven tot de betaling van het overloon bepaald bij artikel 29, § 1 van de arbeidswet van 16 maart 1971, de uren boven de grenzen zoals bepaald in art. 4 a), b), c) en d).

Artikel 20. De aanvullende vergoeding gelijk aan de vergoeding voor het avondmaal wordt toegekend indien de diensttijd van de dag 12 uren overschrijdt. Deze vergoeding is niet cumuleerbaar met het voordeel voorzien in de CAO van 26-11-2002 betreffende de verwijderings- en verblijfsvergoeding.

Artikel 21. § 1. De in het kader van het nieuw arbeidstijdstelsel tewerkgestelde werklíeden genieten van een flexibiliteitspremie onder de voorwaarden vastgesteld door deze bepaling.

§ 2. De flexibiliteitspremie is verschuldigd voor alle diensturen boven de 38 uur/week die geen aanleiding geven tot uitbetaling van een overloon en die geen aanwezigheidstijd zijn.

§ 3. La prime de flexibilité s'élève à € 2,44 (valeur 1-11-2002) par heure. La prime de flexibilité évolue de la même façon et au même moment que l'indemnité d'éloignement prévue dans l'article 14 de la convention collective de travail du 9 décembre 1998 relative à la durée du travail dans le secteur des entreprises de déménagement, de garde-meuble et leurs activités connexes, déclarée généralement obligatoire par l'Arrêté Royal du 14 août 1989 (Moniteur Belge du 13 septembre 1989).

CHAPITRE IX. Paiement de la rémunération

Article 22. Toutes les heures prestées (temps de travail, temps de présence, temps de service) sont totalisées sur base mensuelle. A la fin de chaque période de salaire, l'employeur paie à l'ouvrier:

- a) le salaire calculé sur base de la durée hebdomadaire normale de travail ou suivant le temps de travail prévu par jour de travail;
- b) le sursalaire afférent aux heures supplémentaires au sens de l'article 19 de la présente convention collective de travail;
- c) la prime de flexibilité due en vertu de l'article 21 de la présente convention collective de travail;
- d) la rémunération afférente aux heures de temps de service effectif, soit les heures de présence qui ne sont pas du temps de travail et qui ne donnent pas lieu à un sursalaire en application de l'article 19 de la présente convention de travail ;

Article 23. Pendant la période où un régime d'heures de travail alternatives est appliqué, le travailleur reste payé sur base de la réglementation de l'horaire de travail normal. Toutes les heures payées, mais non prestées, sont déduites du nombre total d'heures du mois suivant qui sont prestées au-delà de la base moyenne d'un mois de 38 h/semaine, quelles que soient les

§ 3. De flexibiliteitspremie bedraagt € 2,44 (waarde 1-11-2002) per uur. De flexibiliteitspremie evolueert op dezelfde wijze en op hetzelfde tijdstip als de verwijderingsvergoeding voorzien in artikel 14 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 december 1998 betreffende de arbeidsduur in de sector van de verhuisondernemingen, meubelbewaring en hun aanverwante activiteiten, algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 14 augustus 1989 (Belgisch Staatsblad van 13 september 1989).

HOOFDSTUK IX. Uitbetaling van het loon

Artikel 22. Alle gepresteerde uren (arbeidstijd, aanwezigheidstijd, diensttijd) worden getotaliseerd op maandbasis. Op het einde van iedere loonperiode, betaalt de werkgever aan de werkmán:

- a) het loon berekend op basis van de normale wekelijkse arbeidsduur of volgens de voorziene arbeidstijd per werkdag;
- b) het overloon met betrekking op de overuren zoals bepaald in artikel 19 van deze collectieve arbeidsovereenkomst;
- c) de flexibilitieitspremie verschuldigd krachtens artikel 21 van deze collectieve arbeidsovereenkomst;
- d) het loon met betrekking tot de uren van effectieve diensttijd, de zgn. aanwezigheidsuren die geen arbeidstijd zijn en die geen aanleiding geven tot overloon bij toepassing van artikel 19 van deze arbeidsovereenkomst;

Artikel 23. Tijdens de periode dat een alternatieve uurregeling wordt toegepast, blijft de werknemer betaald op basis van de gewone uurregeling. Alle uitbetaalde, maar niet gepresteerde uren, worden in mindering gebracht van het totaal aantal uren van de volgende maand die boven de gemiddelde maandbasis van 38 u/week werden gepresteerd, onafgezien de bepalingen van

dispositions de l'art. 19 et de l'art. 21 du Chapitre VIII.

CHAPITRE X. *Durée de validité*

Article 24. Cette convention collective de travail prend effet le 1^{er} janvier 2004. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties contractantes. Cette dénonciation doit se faire au moins trois mois à l'avance par lettre recommandée adressée au Président de la Commission Paritaire du Transport, qui en avisera sans délai les parties intéressées.

Le délai de préavis de trois mois prend cours à la date d'envoi de la lettre recommandée précitée.

art. 19 en art. 21 onder Hoofdstuk VIII.

HOOFDSTUK X. *Geldigheidsduur*

Artikel 24. Deze arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2004 en is gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan door elk van de contracterende partijen worden opgezegd. Deze opzegging moet **minstens** drie maanden op voorhand **geschieden** bijeen ter post aangetekende brief gericht aan de Voorzitter van het Paritair Comité van het Vervoer, die zonder verwijl de **betrokken** partijen in kennis zal stellen. De termijn van drie maanden begint te **lopen** vanaf de datum van verzending van bovengenoemde aangetekende brief.