

44

COMMISSION PARITAIRE POUR LE SECTEUR SOCIO-CULTUREL
CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 24 MARS 2000 RELATIVE A
L'INTRODUCTION DE NOUVEAUX REGIMES DE TRAVAIL

Article 1^{er}

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs qui **ressortissent** à la commission paritaire pour le secteur **socio-culturel**, à l'exception des travailleurs investis d'un poste de direction ou de confiance.

Par **travailleurs**, on entend les employés et les **ouvriers**, masculins et féminins.

Article 2

La présente convention collective de travail est conclue dans le cadre de la loi du 17 mars 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises et les conventions collectives de travail n° 42 du 2 juin 1987, rendue obligatoire par arrêté royal du 18 juin 1987 et modifiée par la convention collective de travail n° 42 bis du 10 novembre 1987, rendue obligatoire par arrêté royal du 14 janvier 1988.

Article 3

Sans préjudice des dispositions de l'arrêté royal du 16 juin 1999 et de la convention collective de travail du 25 octobre 1999 relative à la fixation des modalités de la durée du travail et le travail de nuit, du dimanche et des jours fériés, les employeurs visés à l'article 1 peuvent, en des cas exceptionnels et à condition d'observer la procédure définie à l'article 5, introduire un nouveau régime de travail dérogeant à certaines dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée du travail et le travail de nuit, du dimanche et des jours fériés définies à l'article 4.

Article 4

En application de la présente convention collective de travail et à condition **quela** procédure définie à l'article 5 soit observée, un nouveau régime de travail peut déroger aux dispositions suivantes:

1. l'interdiction du travail du dimanche imposée par l'article 11 de la loi sur le travail du 16 mars 1971;
2. l'**interdiction** d'occuper des travailleurs pendant la **nuit**, imposée par l'article 35 de la même loi;
3. les limites **dela** durée du travail fixées par les articles 19, premier alinéa, 20, 20 bis et 27 de la même loi, à condition que la durée du travail quotidienne ne dépasse pas douze heures et que les conditions fixées à l'article 26 bis, § 1, de la même loi soient appliquées aux dépassements des limites fixés par les articles 19, premier alinéa, 20, 20 bis et 27 précités de la même loi;

NEERLEGING-DEPOT | REGISTR-ENREGISTR
29-03- | 20 01 2000

54.660/60/329

N°

- 64
4. le temps de repos quotidien comme défini à l'article 38 ter de la même loi à condition que les travailleurs aient droit, au cours de chaque période de vingt-quatre heures, entre la cessation et la reprise du travail, à une période minimale de repos de 8 heures;
 5. l'interdiction de l'occupation au travail pendant les jours fériés, l'obligation de remplacer les jours fériés qui coïncident avec un dimanche ou un jour habituel d'inactivité par un jour habituel d'activité et l'obligation d'imputer sur la durée du travail le repos compensatoire octroyé au travailleur qui a été occupé pendant un jour férié, prescrits par les articles 4, 6, 10 et 11, quatrième alinéa, de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés; une dérogation aux articles 4 et 10 implique automatiquement une dérogation aux articles 6 et 11, quatrième alinéa; en cas de dérogation à l'article 11, quatrième alinéa, le repos compensatoire doit être fixé conformément à la procédure de l'article 8; l'usage de cette dérogation ne peut pas donner lieu à une diminution du nombre de jours fériés fixé par ou en vertu de l'article 4.

Article 5

§ 1^{er}. S'il existe dans l'entreprise une délégation syndicale, un nouveau régime de travail ne peut être introduit que par la conclusion d'une convention collective de travail entre l'employeur et toutes les organisations de travailleurs représentatives qui sont représentées dans la délégation syndicale. Cette convention collective de travail doit être conclue conformément aux dispositions de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

Cette convention collective de travail doit contenir au moins des dispositions sur les travailleurs concernés, la durée du travail, les temps de travail, les temps de repos, les modalités en matière de paiement du salaire et les modalités en matière d'effets positifs pour l'emploi.

En dérogation aux articles 11 et 12 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, les dispositions de la présente convention collective de travail qui modifient le règlement de travail, sont insérées dans ce règlement dès que la convention collective de travail a été déposée au greffe du ministère de l'emploi et du travail et a été approuvée par la commission paritaire conformément aux dispositions du § 3.

§ 2. S'il n'existe pas de délégation syndicale dans l'entreprise, l'introduction d'un nouveau régime de travail peut se faire par la communication d'un projet écrit de nouveau régime de travail à chaque travailleur.

Ce projet doit contenir au moins les dispositions intéressant les travailleurs concernés, la durée de travail, les temps de travail, les temps de repos, les modalités en matière de paiement du salaire et les modalités en matière d'effets positifs pour l'emploi.

4

Durant 14 jours à partir du moment de la **communication**, l'employeur tient à la disposition des travailleurs un **registre**, dans lequel ils peuvent noter leurs remarques.

En dérogation à l'article 12 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, les dispositions de ce projet de nouveau régime de travail qui modifient le règlement de travail sont insérées aussitôt que le projet de nouveau régime de travail est approuvé par la Commission paritaire conformément aux dispositions du § 3.

§ 3. Un employeur qui souhaite introduire un nouveau régime de travail conformément aux dispositions des §§ 1^{er} et 2 doit introduire à cet effet une demande motivée d'approbation auprès du Président de la Commission paritaire.

Cette demande motivée doit contenir toutes les pièces mentionnées aux §§ 1^{er} et 2, selon le cas, et doit en outre indiquer le caractère exceptionnel de la demande, en démontrant que l'introduction d'un nouveau régime de travail s'impose pour pouvoir garantir la bonne marche de l'entreprise.

Les demandes motivées sont soumises par le Président de la Commission paritaire à l'approbation de la Commission paritaire plénière dans un délai de 4 mois maximum.

La demande motivée est approuvée si toutes les organisations représentées au sein de la Commission paritaire donnent leur accord à la demande soumise.

L'employeur est informé de la décision motivée de la Commission paritaire par le Président de la Commission paritaire.

Article 6

Les travailleurs, concernés par l'introduction de nouveaux régimes de travail visés dans la présente convention collective de travail, doivent être occupés avec un contrat de travail à durée indéterminée. Ils peuvent cependant être occupés avec un contrat à durée déterminée ou avec un contrat pour une mission bien déterminée lorsque le sous-secteur concerné fait fréquemment appel à de tels contrats.

Article 7

En dérogation à l'article 4, 3^e alinéa, de la loi du 8 avril 1965 et de la loi du 5 décembre 1968 relative aux conventions collectives de travail et aux Commissions paritaires, il n'est pas possible de déroger individuellement aux dispositions du régime de travail modifié suite à l'introduction de nouveaux régimes de travail conformément aux dispositions de la présente convention collective de travail.

Article 8

Lorsqu'en application de la présente convention collective de travail, de nouveaux régimes de travail sont introduits, le salaire des travailleurs sera payé conformément à l'article 9bis de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs.

Conformément à l'article 9quater de la loi du 12 avril 1965, le travailleur sera informé de l'état de ses prestations par rapport à la durée de travail à effectuer quotidiennement ou hebdomadairement.

Article 9

L'**introduction** de nouveaux régimes de **travail**, comme prévus par la présente convention collective de **travail**, doit avoir un effet positif sur l'emploi.

Article 10

Les parties conviennent que la présente convention collective de travail fera l'objet d'une évaluation par la Commission paritaire et ce, en même temps que l'évaluation de la convention collective de travail du 25 octobre 1999 fixant les modalités de la durée du travail ainsi que les modalités du travail de nuit, du dimanche et des jours fériés.

Article 11

La présente convention collective de travail prend effet au 24 mars 2000. Elle est conclue pour une durée indéterminée et peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un préavis de 6 mois, notifié par lettre recommandée à la poste au Président de la Commission paritaire pour le secteur socio-culturel.

Bruxelles, le 24 mars 2000



PARITAIR COMITE VOOR DE SOCIO-CULTURELE SECTOR

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 24 MAART 2000
BETREFFENDE DE INVOERING VAN NIEUWE ARBEIDSREGELINGEN**

Art 1 Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers die onder het toepassingsgebied ressorteren van het **paritair comité** voor de **socio-culturele sector**, met **uitzondering** van het personeel **tewerkgesteld** in een leidende functie of een **vertrouwenspost**.

Onder werknemers wordt verstaan **mannelijke en vrouwelijke werklieden en bedienden**

Art 2 Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in het kader van de wet van **17 maart 1987** betreffende de invoering van nieuwe **arbeidregelingen** in de **ondernemingen** en de collectieve **arbeidsovereenkomsten** nr. 42 van **2 juni 1987**, **algemeen bindend** verklaard bij koninklijk besluit van **18 juni 1987** en gewijzigd door de collectieve **arbeidsovereenkomst** nr. 42 bis van **10 november 1987**, **algemeen bindend** verklaard bij koninklijk besluit van **14 januari 1988**.

Art 3 Onverminderd de bepalingen van het koninklijk besluit van **16 juni 1999** en de collectieve arbeidsovereenkomst van **25 oktober 1999** betreffende de **bepaling** van de modaliteiten van de **arbeidsduur** en de tewerkstelling **'s nachts** en op **zon - en feestdagen**, kunnen werkgevers **bedoeld in artikel 1 mits** naleving van de **procédure bedoeld in artikel 5**, in **uitzonderlijke gevallen**, een nieuwe **arbeidregeling** invoeren die kan **afwijken** van een **aantal wettelijke en conventionele** bepalingen betreffende de **arbeidsduur** en de tewerkstelling **'s nachts** en op **zon - en feestdagen** zoals bepaald in artikel 4 .

Art 4 In toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst en mits naleving van de **procédure** voorzien in artikel 5, kan door een nieuwe arbeidsregeling worden afgeweken van de volgende bepalingen:

1. **het** verbod van zondagarbeid voorgeschreven door artikel 11 van de arbeidswet van **16 maart 1971**;

2. **het** verbod om werknemers **'s nachts** tewerk te stellen, voorgeschreven door artikel 35 van dezelfde wet;

NEERLEGGING DÉPÔT	REGISTR. EN REGISTR.	N°	54.660/6/329
29 -03- 2000	12 -04- 2000		

3. de grenzen van de **arbeidsduur** voorgeschreven door de artikelen 19, eerste lid, 20, 20bis en 27, van dezelfde wet, op **voorwaarde** dat de dagelijkse **arbeidstijd** **twalf uren niet** overschrijdt en dat de **overschrijdingen** van de grenzen vastgesteld bij voornoemde artikelen 19, eerste lid, 20, 20bis en 27, **onderworpen** worden aan de **voorwaarden** vastgesteld bij **artikel 26 bis ,§1,** van dezelfde wet;

4. de dagelijkse **rusttijd** zoals bepaald in artikel 38 ter van dezelfde wet op voorwaarde dat de werknemers in elke période van 24 uren **tussen de beëindiging** en de **hervatting** van het **werk,** recht **hebben** op een rusttijd van **minstens 8 uren;**

5. het verbod van **arbeid** op feestdagen, de **verplichting** om feestdagen die met een zondag of een gewone **inactiviteitsdag** samenvallen te vervangen door een gewone **activiteitsdag** en de verplichting om de inhaalrust, toegekend na arbeid verricht op een **feestdag,** aan te rekenen op de **arbeidsduur, voorgeschreven** door de artikelen 4, 6, 10, en 11, vierde lid, van de wet van 4 januari 1974 **betreffende** de feestdagen; een afwijking op de artikelen 4 en 10 houdt automatisch een afwijking in op de artikelen 6 en 11, vierde lid; in **geval** van afwijking op artikel 11 vierde lid, **moet** de inhaalrust worden vastgesteld **overeenkomstig** de procédure van artikel 8 ; het gebruik van deze afwijking **mag** geen vermindering van het bij of **krachtens** artikel 4 vastgestelde **aantal** feestdagen voor gevolg hebben.

Art 5. §1. Indien in de onderneming een **vakbondsafvaardiging** bestaat, kan de invoering van een nieuwe **arbeidsregeling** **slechts** gebeuren door het sluiten van een **collectieve arbeidsovereenkomst** tussen de werkgever en **alle representatieve werknemersorganisaties** die in de vakbondsafvaardiging zijn **vertegenwoordigd.** Deze collectieve arbeidsovereenkomst moet **gesloten** zijn overeenkomstig de **bepalingen** van de wet van 5 **december** 1968 betreffende de collectieve **arbeidsovereenkomsten** en de paritaire comités.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst moet minstens bepalingen **bevatten** betreffende de **betrokken** werknemers, **de arbeidstijd, de werktijden, de rustpauzen, de rusttijden,** de modaliteiten inzake de **betaling** van het loon en de modaliteiten inzake de positieve weerslag op de tewerkstelling.

In afwijking van de artikelen 11 en 12 van de wet van 8 **april** 1965 **tot instelling** van de **arbeidsreglementen** worden de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst die het **arbeidsreglement** wijzigen, in dit règlement ingevoerd zodra deze collectieve arbeidsovereenkomst werd neergelegd op de griffie van het **ministerie** van tewerkstelling en arbeid en werd goedgekeurd door het **paritair comité** overeenkomstig de bepalingen van §3.

C.
47

§2. Indien er in de **onderneming geen vakbondsafvaardiging bestaat** kan de invoering van een nieuwe **arbeidsregeling gebeuren** door het mededelen van een **schriftelijk ontwerp** van nieuwe arbeidsregeling aan **elke werknemer**.

Dit ontwerp moet minstens bepalingen bevatten betreffende de betrokken werknemers, de **arbeidstijd, de werktijden, de rustpauzen, de rusttijden, de modaliteiten inzake de betaling van het loon en de modaliteiten inzake de positieve weerslag op de tewerkstelling**.

Gedurende **veertien** dagen vanaf het **tijdstip** van de mededeling houdt de werkgever een register ter beschikking van de werknemers waarin **zij hun** bemerkingen kunnen optekenen .

In afwijking van het **artikel 12** van de wet van **8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen** worden de bepalingen van dit ontwerp van nieuwe **arbeidsregeling** die het **arbeidsreglement** wijzigen, in dit **règlement** ingevoerd zodra dit ontwerp van nieuwe arbeidsregeling werd goedgekeurd door het **paritair comité overeenkomstig** de bepalingen van §3.

§3 Een werkgever die een nieuwe arbeidsregeling wenst in te voeren overeenkomstig de bepalingen van §1 of §2 moet daartoe een gemotiveerde aanvraag **tot goedkeuring** indienen bij de **voorzitter** van het paritair comité.

Deze gemotiveerde aanvraag moet **alle stukken** bevatten vermeld in §1 of §2 naargelang het **geval** en moet tevens het **uitzonderlijk** karakter aanduiden van de vraag waaruit blijkt dat de invoering van een nieuwe arbeidsregeling **noodzakelijk is om** de goede werking van de onderneming te kunnen waarborgen.

De gemotiveerde aanvragen worden door de voorzitter van het paritair comité binnen een **termijn** van maximaal **4 maanden** ter goedkeuring voorgelegd aan het voltallige paritaire comité.

De gemotiveerde aanvraag is goedgekeurd indien **alle** in het paritair comité vertegenwoordigde **organisaties** hun goedkeuring verlenen aan de voorliggende aanvraag.

De werkgever wordt door de voorzitter van het paritair comité in kennis gesteld van de gemotiveerde **beslissing** van het paritair comité.

Art 6. De bij de invoering van nieuwe arbeidregelingen, bedoeld in deze collectieve arbeidsovereenkomst, betrokken werknemers moeten tewerkgesteld zijn met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur. Zij mogen echter tewerkgesteld zijn met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur of met een overeenkomst voor een duidelijk omschreven werk wanneer in de betrokken deelsector fréquent gebruik gemaakt wordt van zulke overeenkomsten.

Art 7. In afwijking op artikel 4, derde lid, van de wet van 8 april 1965 en van artikel 51 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comites, mag er individueel niet worden afgeweken van de bepalingen van het arbeidsreglement gewijzigd ingevolge de invoering van nieuwe arbeidregelingen ingevoerd overeenkomstig de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Art 8. Wanneer in toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst nieuwe arbeidregelingen worden ingevoerd, wordt het loon van de werknemers betaald overeenkomstig artikel 9 bis van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers.

Overeenkomstig artikel 9 quater van de wet van 12 april 1965 zal de werknemer ingelicht worden over de staat van zijn prestaties met betrekking tot de dagelijkse en wekelijkse arbeidsduur die hij moet verrichten.

Art 9. De invoering van nieuwe arbeidregelingen zoals bepaald in deze collectieve arbeidsovereenkomst moet een positieve weerslag hebben op de werkgelegenheid.

Art 10. De partijen komen overeen dat deze collectieve arbeidsovereenkomst het voorwerp uitmaakt van een evaluatie door het paritair comité en dit samen met de evaluatie van de collectieve arbeidsovereenkomst van 25 oktober 1999 betreffende de bepaling van de modaliteiten van de arbeidsduur en de tewerkstelling 's nachts en op zon- en feestdagen.

Art 11. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 24 maart 2000.

Zij is gesloten voor onbepaalde duur en kan worden opgezegd door elk van de partijen mits betekening van een opzeggingstermijn van 6 maanden bij een ter post aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het paritair comité van de socio-culturele sector.

Brussel, 24 maart 2000