



ERRATUM

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

**CCT n° 118489/CO/126
du 6/11/2013**

Correction du texte en français :

- L'article 3, § 2, doit être corrigé comme suit :
« En exécution de la convention collective de travail du **15 juin 2011 concernant la durée de travail (numéro d'enregistrement 104748), rendue obligatoire par arrêté royal du 20 décembre 2012 (Moniteur belge du 18 janvier 2013)**, la durée de travail doit être appliquée dans l'entreprise d'une des façons suivantes : ... ».
- A l'annexe 2 de la convention, dans l'« Acte d'adhésion », le second bloc à cocher doit disparaître et être remplacé par « **b** ».

Décision du

ERRATUM

**Paritair Comité voor de stoffering en de
houtbewerking**

**CAO nr. 118489/CO/126
van 6/11/2013**

Verbetering van de Franstalige tekst :

- Artikel 3, § 2, moet als volgt verbeterd worden : « En exécution de la convention collective de travail du **15 juin 2011 concernant la durée de travail (numéro d'enregistrement 104748), rendue obligatoire par arrêté royal du 20 décembre 2012 (Moniteur belge du 18 janvier 2013)**, la durée de travail doit être appliquée dans l'entreprise d'une des façons suivantes : ... ».
- In bijlage 2 van de overeenkomst, in het « Acte d'adhésion » moet de tweede aankruisvakje verdwijnen en vervangen worden door « **b** ».

Beslissing van

30-06-2014

Versoepeling van de arbeidsorganisatie

CAO van 6 november 2013 tot wijziging van de cao van 16 mei 2007 (reg. nummer 83200), KB van 19 september 2007, Belgisch staatsblad van 11 oktober 2007.

Hoofdstuk I - Toepassingsgebied

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.

Art. 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van de wet 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.

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)

Hoofdstuk II - Algemene bepalingen

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

Art. 3. De gemiddelde arbeidsduur

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

§ 2. In uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst van 15 juni 2011, betreffende de arbeidsduur, (reg. nummer 104748) algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 20 december 2012 (Belgisch Staatsblad van 18 januari 2013), moet de arbeidsduur in de onderneming op een van de volgende wijzen worden toegepast :

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

§ 3. De wekelijkse arbeidsduur van toepassing in de onderneming dient gemiddeld over het kalenderjaar te worden gerespecteerd. Deze referentieperiode 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. Overurenregeling

Wanneer overuren worden gepresteerd op basis van de wettelijke regeling, al dan niet in een alternatief uurrooster, dan heeft de arbeider de keuze deze overuren al dan niet in te halen en dit, ten belope van een maximum van 130 uur per jaar.

Welke ook de keuze van de arbeider is, worden deze uren betaald overeenkomstig art.29 van de wet van 16 maart 1971.

§5. 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 Vervoersactiviteiten van 6 november 2013 tot vervanging van de cao van 15 juni 2011, KB van 5 december 2012, Belgisch staatsblad van 28 februari 2013 (reg. nr. 104750) integraal van toepassing.

Art. 4. Meerurenkrediet: 91 uur

In de loop van de in artikel 3, § 3 vermelde referentieperiode, 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 referentieperiode, vermenigvuldigd met het aantal weken of delen van een week die reeds in deze referentieperiode verlopen zijn, overschreden worden met meer dan 91 uren.

Hoofdstuk III - Uurroosters in toepassing van artikel 20bis van de arbeidswet (wet van 16 maart 1971)

Art. 5. Dag- en weekgrens

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

§ 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

§ 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 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 toegekend vooraleer de arbeider/ster tijdelijk werkloos wordt gesteld om economische redenen. Van deze regel kan alleen worden afgeweken wanneer in de ondernemingsovereenkomst een periode wordt vastgelegd gedurende dewelke de arbeiders/sters collectief de verkregen inhaalrust zullen nemen.

Art. 9. 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 onder art. 4 vermelde grenzen geven zij geen recht op betaling van een overurentoeslag.

Hoofdstuk IV - Nieuwe arbeidsregelingen in toepassing van collectieve 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 hierna genoemde dubbele begrenzing.

§ 1. De daggrens

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

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

§ 2. De weekgrens

Het aantal uren dat beneden of boven de wekelijkse grens van de arbeid zoals deze is vastgesteld in het normale uurrooster, mag worden gepresteerd, mag per week niet meer dan 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.

§ 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

§ 1. Alle uren die boven het normale dag- of weekuurooster, zowel in een voltijdse als in een deeltijdse arbeidsregeling worden gepresteerd, geven recht op inhaalrust in dezelfde periode van 12 maanden bedoeld in art. 3 § 3. De inhaalrust moet in ieder geval worden toegekend zodra in de artikel 4 bedoelde grens wordt overschreden en vooraleer de werknemer opnieuw meeruren kan presteren.

§ 2. In ieder geval zal de inhaalrust worden toegekend vooraleer de arbeider/ster tijdelijk werkloos wordt gesteld om economische redenen. Van deze regel kan alleen worden afgeweken wanneer in de ondernemingsovereenkomst een periode wordt vastgelegd gedurende dewelke de arbeiders/sters collectief de verkregen inhaalrust zullen nemen.

Art. 15. 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 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 arbeidsregelingen in de ondernemingen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 18 juni 1987 (Belgisch Staatsblad van 26 juni 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.

§ 4. Het invoeren van de nieuwe arbeidsregelingen in de individuele ondernemingen zal een positieve weerslag moeten hebben op de werkgelegenheid, cf. 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

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 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 heeft hij/zij gedurende 5 jaar ten laste van de werkgever recht op de door de cao nr. 46 voorziene - geïndexeerde en geherwaardeerde - aanvullende werkloosheidsvergoeding.

Hoofdstuk VII - Toepassingsduur - Overgangsbepalingen – Geschillen

Art. 21. Toepassingsduur

Deze overeenkomst wordt gesloten voor onbepaalde duur en treedt in werking op 1 oktober 2013. Zij vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 mei 2007.

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 volle 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 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. 23. Geschillen

In geval van niet-naleving van of van een geschil over de toepassing van deze collectieve overeenkomst in de onderneming zal de meest gereede partij de andere partij hiervan in kennis stellen bij aangetekend schrijven.

Binnen 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.

8

**Bijlagen bij de collectieve arbeidsovereenkomst
m.b.t. de versoepeling van de arbeidsorganisatie**

1. Model wijziging arbeidsreglement "kleine flexibiliteit"

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

Artikel 1. De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur in de onderneming is 37 u 20 minuten.

De normale wekelijkse arbeidsduur bedraagt :

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

Art. 2. Uurrooster van toepassing in de onderneming

2.1. Uurrooster dagploeg

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

2.2. Uurrooster(s) ploegen¹

2.2.1. Ochtendploeg

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

2.2.2. Middagploeg

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

2.2.3. Nachtploeg

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

¹ - Detailleren volgens toepassing in de onderneming of verwijzen naar de bestaande artikels in het arbeidsreglement.
- Aanvullen met eventuele andere uurroosters voor bepaalde afdelingen, bv. laden en lossen, transport...

Art. 3. Alternatief uurrooster met overschrijdingsuren

3.1. Commentaar

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

Weekgrens

Wordt er 38 uur per week gewerkt, dan is het maximum $38 + 5 = 43$ uur

Wordt er 39 uur per week gewerkt, dan is het maximum $39 + 5 = 44$ uur

Wordt er 40 uur per week gewerkt, dan is het maximum $40 + 5 = 45$ uur.

Daggrens

Wordt er 7,6 uur per dag gewerkt, dan is het maximum niet $7,6 + 2$, maar wel 9 uur

Wordt er 7,8 uur per dag gewerkt, dan is het maximum niet $7,8 + 2$, maar wel 9 uur

Wordt er 8 uur per dag gewerkt, dan is het maximum niet $8 + 2$, maar wel 9 uur.

3.2. Voorbeelden

Uurrooster-bis in 40 uur/week

Maandag t.e.m. vrijdag : van 7 u tot 12 u en van 12 u 30 tot 16 u 30
= + 5 u per week ; + 1 u per dag

Uurrooster-bis in 38 uur/week

Als normaal uurrooster is :

Ma t.e.m. Do : van 8 u tot 12 u en van 12 u 30 tot 16 u 30

Vr : van 8 u tot 12 u en van 12 u 30 tot 14 u 30

Dan kan bis uurrooster zijn :

Ma t.e.m. Do : van 8 u tot 12 u en van 12 u 30 tot 17 u 30 (+ 1)

Vr : van 8 u tot 12 u en van 12 u 30 tot 15 u 30 (+ 1)
max + 5

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

3.3. Standaard alternatief uurrooster (men kan kiezen voor één of meerdere uurroosters)

Uurrooster-bis in 39 uur/week

Ma t.e.m. Do : van 8 u tot 12 u en van 12 u 30 tot 17 u 30 (4 x 9)

Vr : van 8 u tot 12 u en van 12 u 30 tot 16 u 30 (1 x 8)
44

Uurrooster-ter in 39 uur/week

Ma t.e.m. Do : van 7 u tot 12 u en van 12 u 30 tot 16 u 30 (4 x 9)

Vr : van 7 u tot 12 u en van 12 u 30 tot 15 u 30 (1 x 8)
44

Uurrooster-quater in 39 uur/week

Ma t.e.m. Do : van 7 u 30 tot 12 u en van 12 u 30 tot 17 u (4 x 9)

Vr : van 7 u 30 tot 12 u en van 12 u 30 tot 16 u (1 x 8)
44

Art. 4. Uurrooster met inhaaluren

U kan kiezen voor één of meerdere uurroosters (4.2) of voor inhaalrustdagen (4.3).

4.1. Voorbeeld

Uurrooster-ter in 38 uur/week (7 u 36/dag)

Als normaal uurrooster is :

Maandag : van 8 u tot 12 u en van 12 u 30 tot 16 u 06

Dinsdag : van 8 u tot 12 u en van 12 u 30 tot 16 u 06

Woensdag : van 8 u tot 12 u en van 12 u 30 tot 16 u 06

Donderdag : van 8 u tot 12 u en van 12 u 30 tot 16 u 06

Vrijdag : van 8 u tot 12 u en van 12 u 30 tot 16 u 06

Dan kan uurrooster-ter zijn :

Maandag : van 8 u tot 12 u en van 12 u 30 tot 15 u 06 (- 1 u)

Dinsdag : van 8 u tot 12 u en van 12 u 30 tot 15 u 06 (- 1 u)

Woensdag : van 8 u tot 12 u en van 12 u 30 tot 15 u 06 (- 1 u)

Donderdag : van 8 u tot 12 u en van 12 u 30 tot 15 u 06 (- 1 u)

Vrijdag : van 8 u tot 12 u en van 12 u 30 tot 15 u 06 (- 1 u)

- 5 u

Of kan ook zijn :

Maandag : van 8 u tot 12 u en van 12 u 30 tot 15 u 30 (- 36 min.)

Dinsdag : van 8 u tot 12 u en van 12 u 30 tot 15 u 30 (- 36 min.)

Woensdag : van 8 u tot 12 u en van 12 u 30 tot 15 u (- 66 min.)

Donderdag : van 8 u tot 12 u en van 12 u 30 tot 15 u (- 66 min.)

Vrijdag : van 8 u tot 12 u en van 12 u 30 tot 14 u 30 (- 96 min.)

- 300 min. of 5 u

4.2. Standaard uurrooster met inhaaluren 39 uur/week

Uurrooster-bis in 39 uur/week

Ma t.e.m. Do : van 8 u tot 12 u en van 12 u30 tot 15 u30 (4 x 7)

Vr : van 8 u tot 12 u en van 12 u30 tot 14 u30 (1 x 6)

34

Uurrooster-ter in 39 uur/week

Ma t.e.m. Do : van 7 u tot 12 u en van 12 u 30 tot 14 u 30 (4 x 7)

Vr : van 7 u tot 12 u en van 12 u 30 tot 13 u 30 (1 x 6)

34

Uurrooster-quater in 39 uur/week

Ma t.e.m. Do : van 7 u 30 tot 12 u en van 12 u 30 tot 15 u (4 x 7)

Vr : van 7 u 30 tot 12 u en van 12 u 30 tot 14 u (1 x 6)

34

Uurrooster-quinquies in 39 uur/week

Ma t.e.m. Do : van 7 u 30 tot 12 u en van 12 u 30 tot 15 u 30 (4 x 7,5)

Vr : van 7 u 30 tot 11 u 30 (1 x 4)

34

4.3. Inhaalrustdagen

De aldus gepresteerde meeruren zullen worden ingehaald in volle dagen inhaalrust.

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

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

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

Art. 6. Overeenkomstig artikel 9 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 mei 2007 m.b.t. de versoepeling van de arbeidsorganisatie wordt het loon voor de gepresteerde meeruren betaald op het ogenblik dat de inhaalrust wordt genomen²

Art. 7. Overeenkomstig artikel 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 mei 2007 m.b.t. de versoepeling van de arbeidsorganisatie kan de arbeider/ster slechts tijdelijk werkloos worden gesteld wanneer alle meeruren zijn ingehaald.

² Opmerking

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

- ofwel de werkelijk gepresteerde uren

- ofwel de "normale uren" en de "meeruren" en de "inhaalrusturen" enerzijds en de "overuren" en compensatie-uren" anderzijds.

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

2. Toetredingsakte in toepassing van artikel 6§3 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 mei 2007 m.b.t. de versoepeling van de arbeidsorganisatie

Te sturen aan Mevr. Lies 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 één³ 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 ...⁴ 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

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 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

het voorwerp uitmaakte van overleg met de Ondernemingsraad/Comité preventie/syndicale delegatie⁵. 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 Indien de onderneming zowel dagploegen als tweeploegenstelsel toepast, kan voor elk van deze regimes een uurrooster worden toegepast.

⁴ Het uurrooster uit het arbeidsreglement overnemen of ernaar verwijzen.

⁵ Schrappen wat niet past.

Assouplissement de l'organisation du travail

Cct du 6 novembre 2013 modifiant la CCT du 16 mai 2007 (n° d'enreg. 83200), Ar du 19 septembre 2007, Moniteur belge du 11 octobre 2007

Chapitre Ier - Champ d'application

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

Art. 2. Cette convention collective de travail 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 et ses arrêtés d'exécution (Moniteur belge du 19 juillet 2005), dans le cadre de la loi du 17 mars 1987 concernant l'instauration de nouveaux régimes de travail dans les entreprises (Moniteur belge du 12 juin 1987), de la convention collective de travail n° 42 du 2 juin 1987 conclue au sein du Conseil national du travail relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises, rendue obligatoire par arrêté royal du 18 juin 1987 (Moniteur belge du 26 juin 1987). En outre, elle est conclue en application de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité (Moniteur belge du 1er août 1996), et de l'arrêté royal du 24 février 1997 (Moniteur belge du 11 mars 1997).

Chapitre II - Dispositions générales

Les dispositions suivantes s'appliquent aux chapitres III et IV de la présente convention.

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 convention collective de travail 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^{er} 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. Heures supplémentaires

Lorsque des heures supplémentaires sont prestées en application de la loi, indépendamment du fait si elles sont prestées dans un horaire alternatif ou non, l'ouvrier a le droit de ne pas récupérer ces heures et cela, pour un maximum de 130 heures supplémentaires par an.

Quel que soit le choix de l'ouvrier, ces heures seront payées conformément à l'art.29 de la loi du 16 mars 1971.

§ 5. Transport de marchandises : personnel roulant

Au personnel roulant, occupé au transport de marchandises, l'AR du 10 août 2005 (Moniteur belge du 05 septembre 2005) ainsi que la convention collective de travail sectorielle activités de transport du 6 novembre 2013 remplaçant la CCT du 15 juin 2011, AR du 5 décembre 2012, Moniteur belge du 28 février 2013 (n° d'enreg. 104750), sont intégralement d'application.

Art. 4. Crédit d'heures de 91 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 91 heures la durée moyenne des prestations, effectuées au cours de cette même période de référence, multipliée par le nombre de semaines ou

8

18 janvier 2013
15 juin 2011
10 décembre 2012
(numéro d'enregistrement 104750)

parties de semaines déjà écoulées au cours de cette période de référence.

Chapitre III - Horaires en application de l'art. 20bis de la loi sur le travail (loi du 16 mars 1971)

Art 5. Limite journalière et hebdomadaire

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

§ 1. Limite journalière

Le nombre d'heures qui peut être presté en 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. 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.

§ 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 130 heures

Le crédit temps tel que prévu à l'article 4 peut être porté à 130 heures, uniquement dans les cas visés aux artt. 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. 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 fixée dans le règlement de travail.

Le repos compensatoire doit de toute façon être accordé dès que la limite, définie à l'article 4 ou à l'article 7 est dépassée et avant que l'ouvrier ne puisse à nouveau prester des heures de dépassement.

§ 2. De plus, le repos compensatoire sera certainement 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. 9. 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 définies à l'article 4, elles ne donnent pas droit au paiement d'un sursalaire.

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'entreprise est possible dans les limites doubles suivantes.

§ 1. 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 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

§ 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 18.

§ 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 4 jours par semaine, conformément à la procédure prévue à l'article 18 et moyennant approbation par la Commission paritaire.

Art. 13. Travail dominical

§ 1. Constructeurs 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 .

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

Art. 14. 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 par l'art. 3 § 3.

Le repos compensatoire doit de toute façon être accordé dès que la limite, définie à l'article 4 est dépassée et avant que l'ouvrier ne puisse à nouveau prester des heures de dépassement.

§ 2. De plus, le repos compensatoire sera certainement 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

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 définies à l'article 10 , elles ne donnent pas droit au paiement d'un sursalaire.

Art. 16. 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. 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

§ 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. 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 sur le travail du 16 mars 1971 (*Moniteur belge* du 30 mars 1971), ces entreprises peuvent de tout temps faire usage des dispositions prévues dans la loi du 17 mars 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises (*Moniteur belge* du 12 juin 1987) et dans la convention collective de travail n° 42 du 2 juin 1987 conclue au Conseil national du travail relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises, rendue obligatoire par arrêté royal du 18 juin 1987 (*Moniteur belge* du 26 juin 1987), à condition qu'un accord soit conclu à ce sujet au niveau de l'entreprise selon la procédure décrite à l'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. 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, il/elle a droit pendant 5 années à l'allocation complémentaire de chômage, indexée et revalorisée, à charge de l'employeur prévue par la CCT n° 46.

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

Art. 21. Durée d'application

Cette convention est conclue pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1^{er} octobre 2013. Elle remplace

la convention collective de travail du 16 mai 2007.

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. 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

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.

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

1. Modèle de modification du règlement de travail "petite flexibilité"

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

Article 1^{er}. La durée de travail hebdomadaire moyenne dans l'entreprise est de 37 h 20.

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

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

2.1. Horaire équipe de jour

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

2.2. Horaire(s) des équipes (1)

2.2.1. Equipe du matin

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

2.2.2. Equipe de l'après-midi

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

2.2.3. Equipe de nuit

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

Art. 3. Autre horaire avec heures de dépassement

3.1. Commentaire

+ 2 heures avec un maximum de 9 heures par jour

+ 5 heures avec un maximum de 45 heures par semaine.

Limite hebdomadaire

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

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

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

Limite journalière

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

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

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

3.2. Exemples

Horaire bis dans la semaine de 40 heures

Du lundi au vendredi : de 7 h à 12 h et de 12 h 30 à 16 h 30

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

Horaire bis dans la semaine de 38 heures

Si l'horaire normal est

Du lundi au jeudi : de 8 h à 12 h et de 12 h 30 à 16 h 30

Vendredi : de 8 h à 12 h et de 12 h 30 à 14 h 30

l'horaire bis peut être :

Du lundi au jeudi : de 8 h à 12 h et de 12 h 30 à 17 h 30 (+ 1)

Vendredi : de 8 h à 12 h et de 12 h 30 à 15 h 30 (+ 1)
max + 5

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

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

Horaire bis dans la semaine de 39 heures

Du lundi au jeudi : de 8 h à 12 h et de 12 h 30 à 17 h 30 (4 x 9)

Vendredi : de 8 h à 12 h et de 12 h 30 à 16 h 30 (1 x 8)
44

Horaire ter dans la semaine de 39 heures

Du lundi au jeudi : de 7 h à 12 h et de 12 h 30 à 16 h 30 (4 x 9)

Vendredi : de 7 h à 12 h et de 12 h 30 à 15 h 30 (1 x 8)
44

Horaire quater dans la semaine de 39 heures

Du lundi au jeudi : de 7 h 30 à 12 h et de 12 h 30 à 17 h (4 x 9)

Vendredi : de 7 h 30 à 12 h et de 12 h 30 à 16 h (1 x 8)
44

Art. 4. Horaire avec heures compensatoires

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

4.1. Exemple

Horaire ter dans la semaine de 38 heures (7 h 36/jour)

Si l'horaire normal est :

Lundi : de 8 h à 12 h et de 12 h 30 à 16 h 06
Mardi : de 8 h à 12 h et de 12 h 30 à 16 h 06
Mercredi : de 8 h à 12 h et de 12 h 30 à 16 h 06
Jeudi : de 8 h à 12 h et de 12 h 30 à 16 h 06
Vendredi : de 8 h à 12 h et de 12 h 30 à 16 h 06

l'horaire ter peut être :

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

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

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

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

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

ou aussi :

Lundi : de 8 h à 12 h et de 12 h 30 à 15 h 30 (- 36 min.)

Mardi : de 8 h à 12 h et de 12 h 30 à 15 h 30 (- 36 min.)

Mercredi : de 8 h à 12 h et de 12 h 30 à 15 h 00 (- 66 min.)

Jeudi : de 8 h à 12 h et de 12 h 30 à 15 h 00 (- 66 min.)

Vendredi : de 8 h à 12 h et de 12 h 30 à 14 h 30 (- 96 min.)
-300 min. ou 5 h.

4.2. Horaire standard avec heures compensatoires 39 heures semaine

Horaire bis dans la semaine de 39 heures

Du lundi au jeudi : de 8 h à 12 h et de 12 h 30 à 15 h 30 (4 x 7)

Vendredi : de 8 h à 12 h et de 12 h 30 à 14 h 30 (1 x 6)
34

Horaire ter dans la semaine de 39 heures

Du lundi au jeudi : de 7 h à 12 h et de 12 h 30 à 14 h 30 (4 x 7)

Vendredi : de 7 h à 12 h et de 12 h 30 à 13 h 30 (1 x 6)
34

Horaire quater dans la semaine de 39 heures

Du lundi au jeudi : de 7 h 30 à 12 h et de 12 h 30 à 15 h (4 x 7)

Vendredi : de 7 h 30 à 12 h et de 12 h 30 à 14 h (1 x 6)
34

Horaire quinquies dans la semaine de 39 heures

Du lundi au jeudi : de 7 h 30 à 12 h et de 12 h 30 à 15 h 30 (4 x 7,5)

Vendredi : de 7 h 30 à 11 h 30 (1 x 4)
34

4.3. Jours de repos compensatoire

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

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

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

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

Art. 6. Conformément à l'article 9 de la convention collective de travail du 16 mai 2007 concernant l'assouplissement de l'organisation du travail, le salaire pour les heures de dépassement prestées est payé au moment où le repos compensatoire est pris (2).

Art. 7. Conformément à l'article 8 de la convention collective de travail du 16 mai 2007 concernant l'assouplissement de l'organisation du travail, l'ouvrier ne peut être mis en chômage temporaire que lorsque toutes les heures de dépassement sont récupérées.

(1) - A détailler selon l'application dans l'entreprise ou se référer aux articles existants dans le règlement de travail.

- à compléter éventuellement d'autres horaires pour certains départements, par exemple chargement et déchargement, transport, ...

(2) Remarque, Les données suivantes doivent figurer sur le compte individuel du travailleur :

- soit les heures réellement prestées

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

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

2. Acte d'adhésion en exécution de l'article 6§3 de la convention collective de travail du 16 mai 2007 concernant l'assouplissement de l'organisation du travail

A renvoyer à Mme Lies Buekens, Président de la Commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois, Service des relations collectives de travail, rue E.Blérot 1, 1070 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^{er} avril au 30 septembre inclus :

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

du 1er octobre au 31 mars :

horaire (2) 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.

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.