

<p><i>Paritair Comité voor de Stoffering en de Houtbewerking (Arbeiders)</i></p>	<p><i>Commission Paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois (Ouvriers)</i></p>
<p>CAO VAN 6 MAART 2024 BETREFFENDE DE VERSOEPELING VAN DE ARBEIDSDUUR</p>	<p>CCT DU 6 MARS 2024 CONCERNANT L'ASSOUPLISSEMENT DE LA DUREE DU TRAVAIL</p>
<p>Hoofdstuk I - Toepassingsgebied</p>	<p>Chapitre Ier - Champ d'application</p>
<p>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.</p> <p>Onder "arbeiders" wordt verstaan: de mannelijke en vrouwelijke arbeiders.</p>	<p>Article 1er. Cette convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois.</p> <p>On entend par "ouvriers": les ouvriers et ouvrières.</p>
<p>Art. 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten:</p> <ul style="list-style-type: none"> - in uitvoering van de wet van 16 maart 1971 (Arbeidswet) 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), - en de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 42 van 2 juni 1987 gesloten in de Nationale arbeidsraad, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 18 juni 1987 (Belgisch staatsblad van 26 juni 1987) betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen. 	<p>Art. 2. Cette convention collective de travail est conclue en exécution:</p> <ul style="list-style-type: none"> - De la loi du 16 mars 1971 (Loi sur le travail) et ses arrêtés d'exécution ; - dans le cadre de la loi du 17 mars 1987 concernant l'instauration de nouveaux régimes de travail dans les entreprises (Moniteur belge du 12 juin 1987), - Et 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).
<p>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).</p>	<p>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).</p>

<p>Hoofdstuk II - Algemene bepalingen De bepalingen van dit hoofdstuk zijn van toepassing op de hoofdstukken III, IV en VI van deze overeenkomst.</p>	<p>Chapitre II - Dispositions générales Les dispositions suivantes s'appliquent aux chapitres III, IV et VI de la présente convention.</p>
<p>Art. 3. De gemiddelde arbeidsduur § 1. De effectieve conventionele arbeidsduur is vastgesteld op gemiddeld 37 uur 20 per week.</p>	<p>Art. 3. La durée de travail moyenne § 1. La durée de travail conventionnelle effective est fixée à 37 h 20 par semaine en moyenne.</p>
<p>§ 2. In uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst van 15 juni 2011, betreffende de arbeidsduur, (registratienummer 104748) en de cao van 23 november 2011 ter regeling van de modaliteiten van de cao betreffende de arbeidsduur van 15 juni 2011 (registratienummer 107551), moet de arbeidsduur in de onderneming op een van de volgende wijzen worden toegepast :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 40 uren/week en 16 compensatiedagen; - 39 u 30 /week en 13 compensatiedagen; - 39 uren/week en 10 compensatiedagen; - 38 u 30 /week en 7 compensatiedagen; - 38 u 20 /week en 6 compensatiedagen; - 38 uren/week en 4 compensatiedagen; - 37u30/week en 1 compensatiedag; - 37 u 20/week en geen compensatiedagen. 	<p>§ 2. En exécution de la convention collective de travail du 15 juin 2011 concernant la durée du travail (numéro d'enregistrement 104748), et de la CCT du 23 novembre 2011 réglant les modalités de la CCT concernant la durée de travail du 15 juin 2011 (numéro d'enregistrement 107551) la durée du travail doit être appliquée dans l'entreprise d'une des façons suivantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - semaine de 40 heures et 16 jours de compensation; - Semaine de 39h30 et 13 jours de compensation; - semaine de 39 heures et 10 jours de compensation; - Semaine de 38h30 et 7 jours de compensation; - Semaine de 38h20 et 6 jours de compensation; - semaine de 38 heures et 4 jours de compensation; - Semaine de 37h30 et 1 jour de compensation; - semaine de 37h20 sans jours de compensation.
<p>§ 3. De wekelijkse arbeidsduur van toepassing in de onderneming dient gemiddeld over het kalenderjaar te worden gerespecteerd. Deze referteperiode loopt vanaf 1 juli van het ene kalenderjaar tot en met 30 juni van het volgende kalenderjaar. Indien van deze regeling in de onderneming wordt afgeweken, dient het arbeidsreglement het begin en het einde van de periode van 12 maanden te vermelden, binnen dewelke de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur dient te worden gerealiseerd.</p>	<p>§ 3. La durée de travail hebdomadaire d'application dans l'entreprise doit être respectée en moyenne sur une année. Cette période de référence prend cours le 1er juillet d'une année pour se terminer le 30 juin de l'année suivante. Lorsque l'entreprise déroge à cette période de référence, le règlement de travail doit mentionner le début et la fin de la période de 12 mois pendant laquelle la durée de travail hebdomadaire moyenne doit être réalisée.</p>
<p>§ 4. Overurenregeling Op basis van artikel 26bis §2bis van de Arbeidswet van 16 maart 1971 heeft de arbeider de keuze om overuren al dan niet in te</p>	<p>§ 4. Heures supplémentaires Sur base de l'article 26bis §2bis de la Loi sur le travail du 16 mars 1971, l'ouvrier a le droit de</p>

<p>halen en dit, ten belope van een maximum van 143 uur per jaar.</p> <p>Welke ook de keuze van de arbeider is, worden deze uren betaald overeenkomstig art. 29 van de Arbeidswet van 16 maart 1971.</p>	<p>ne pas récupérer les heures supplémentaires et cela, pour un maximum de 143 heures par an.</p> <p>Quel que soit le choix de l'ouvrier, ces heures seront payées conformément à l'art.29 de la loi sur le travail du 16 mars 1971.</p>
<p>§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.</p>	<p>§ 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.</p>
<p>Art. 4. Interne grens: 143 uur §1. In de loop van de in artikel 3, § 3 vermelde referteperiode, mag op geen enkel ogenblik de totale duur van de verrichte arbeid de toegelaten gemiddelde arbeidsduur over dezelfde referteperiode, vermenigvuldigd met het aantal weken of delen van een week die reeds in deze referteperiode verlopen zijn, overschreden worden met meer dan 143 uren.</p>	<p>Art. 4. limite interne : 143 heures §1. Au cours de la période de référence telle que définie à l'article 3 § 3, la durée totale des prestations effectuées ne peut à aucun moment excéder de plus de 143 heures la durée moyenne des prestations, effectuées au cours de cette même période de référence, multipliée par le nombre de semaines ou parties de semaines déjà écoulées au cours de cette période de référence.</p>
<p>§2. De in de referteperiode gepresteerde vrijwillige overuren (artikel 25bis Arbeidswet van 16 maart 1971) worden meegeteld in de totale duur van de verrichte arbeid, met uitzondering van de eerste 25 gepresteerde uren.</p>	<p>§2. Les heures supplémentaires volontaires (article 25bis de la loi sur le travail du 25 mars 1971) prestées dans la période de référence sont prises en compte dans le calcul de la durée totale du travail prestées, à l'exception des 25 premières heures prestées.</p>
<p>Hoofdstuk III - Uurroosters in toepassing van artikel 20bis van de arbeidswet (wet van 16 maart 1971)</p>	<p>Chapitre III - Horaires en application de l'art. 20bis de la loi sur le travail (loi du 16 mars 1971)</p>
<p>Art. 5. Dag- en weekgrens De overschrijding van de normale uurroosters van de onderneming is mogelijk binnen de hierna genoemde begrenzing.</p>	<p>Art 5. Limite journalière et hebdomadaire Le dépassement des horaires normaux de l'entreprise est possible dans les limites suivantes.</p>
<p>§ 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</p>	<p>§ 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.</p>

<p>worden gepresteerd, mag per dag niet meer dan twee uren bedragen.</p> <p>In ieder geval mag de dagelijkse arbeidsduur de 9 uren niet overschrijden.</p>	<p>En tout cas, la durée de travail journalière ne peut excéder 9 heures.</p>
<p>§ 2. De weekgrens</p> <p>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.</p> <p>In ieder geval mag de wekelijkse arbeidsduur de 45 uren nooit overschrijden.</p>	<p>§ 2. Limite hebdomadaire</p> <p>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.</p> <p>En tout cas, la durée de travail hebdomadaire ne peut jamais excéder 45 heures.</p>
<p>§3. Volle inhaalrustdagen</p> <p>De hieronder opgesomde maximumgrenzen van de arbeidsduur vastgesteld door artikel 20bis van de arbeidswet van 16 maart 1971, kunnen op basis van het sectorale KB van 30 juli 2022 worden overschreden en dit met het oog op het toekennen van volle inhaalrustdagen :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. het maximum van twee uren dat beneden de dagelijkse grens van de arbeid, zoals vastgesteld in het uurrooster vermeld in het arbeidsreglement, mag worden gepresteerd; 2. het maximum van vijf uren dat beneden de wekelijkse grens van de arbeid, zoals vastgesteld in het uurrooster vermeld in het arbeidsreglement, mag worden gepresteerd. 	<p>§3 Jours de repos compensatoire complets</p> <p>Les limites maximales susmentionnées de la durée du travail établies par l'article 20bis de la loi sur le travail du 16 mars 1971 peuvent, sur base de l'AR sectoriel du 30 juillet 2022, être dépassées en vue de l'attribution de jours de repos compensatoire complets :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. le maximum de deux heures pouvant être prestées en-dessous de la limite journalière de travail, comme établi dans les horaires mentionnés dans le règlement de travail; 2. le maximum de cinq heures pouvant être prestées en-dessous de la limite hebdomadaire de travail, comme établi dans les horaires mentionnés dans le règlement de travail
<p>§ 4. Tewerkstelling op zaterdag (productie)</p> <p>De tewerkstelling op zaterdag wordt, voor productie beperkt tot maximum 12 zaterdagen, a rato van 5 uur per zaterdag.</p>	<p>§ 4. Travail du samedi (production)</p> <p>Le travail de production du samedi est limité à un maximum de 12 samedis, à raison de 5 heures par samedi.</p>
<p>Art. 6. Procedure</p> <p>§ 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).</p>	<p>Art. 6. Procédure</p> <p>§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 sur le travail du 16 mars 1971).</p>
<p>§ 2. Wanneer ingevolge de wettelijke procedure tot wijziging van het arbeidsreglement, werkgever en werknemers er niet in slagen tot een regeling te komen, kan</p>	<p>§ 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</p>

<p>de werkgever het paritair comité vatten ter verzoening.</p> <p>Het paritair comité doet uitspraak binnen 3 werkdagen.</p>	<p>Commission paritaire en vue de concilier les points de vue.</p> <p>La Commission paritaire se prononce dans les 3 jours ouvrables.</p>
<p>§ 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.</p>	<p>§ 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.</p>
<p>Art.7. Inhaalrust</p> <p>§ 1. Alle uren die boven het normale dag- of weekuurrooster, zowel in een voltijdse als in een deeltijdse arbeidsregeling worden gepresteerd, geven recht op inhaalrust in dezelfde periode van 12 maanden vastgelegd in het arbeidsreglement. De inhaalrust moet in ieder geval worden toegekend zodra de in artikel 4 bedoelde grens wordt overschreden en vooraleer de arbeider opnieuw meeruren kan presteren.</p>	<p>Art.7. Repos compensatoire</p> <p>§ 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 o est dépassée et avant que l'ouvrier ne puisse à nouveau prester des heures de dépassement.</p>
<p>§ 2. Bovendien zal de inhaalrust zeker worden toegekend vooraleer de arbeider 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 collectief de verkregen inhaalrust zullen nemen.</p>	<p>§ 2. De plus, le repos compensatoire sera certainement accordé avant que l'ouvrier 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 prendront collectivement le repos compensatoire est convenue dans la convention d'entreprise.</p>
<p>Art. 8. Betaling van meeruren</p> <p>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.</p>	<p>Art. 8. Paiement des heures de dépassement</p> <p>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.</p>
<p>Hoofdstuk IV - Nieuwe arbeidsregelingen in toepassing van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 42 gesloten in de Nationale Arbeidsraad</p>	<p>Chapitre IV - Nouveaux régimes de travail en application de la convention collective de travail n° 42 conclue au Conseil national du travail</p>
<p>Art. 9. Dag- en weekgrens</p>	<p>Art. 9. Limite journalière et hebdomadaire</p>

<p>De overschrijding van de normale uurroosters van de onderneming is mogelijk binnen de hierna genoemde dubbele begrenzing.</p>	<p>Le dépassement des horaires normaux de l'entreprise est possible dans les limites doubles suivantes.</p>
<p>§ 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.</p> <p>In ieder geval mag de dagelijkse arbeidsduur de 10 uren niet overschrijden.</p>	<p>§ 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.</p> <p>En tout cas, la durée de travail journalière ne peut excéder 10 heures.</p>
<p>§ 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.</p> <p>In ieder geval mag de wekelijkse arbeidsduur de 47 uren nooit overschrijden.</p> <p>Art. 10. Tewerkstelling op zaterdag § 1. In afwijking van artikel 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 15 juni 2011 betreffende de arbeidsduur (registratienummer 104748) is tewerkstelling op zaterdag mogelijk.</p>	<p>§ 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.</p> <p>En tout cas, la durée de travail hebdomadaire ne peut jamais excéder 47 heures.</p> <p>Art. 10. Travail le samedi § 1. Par dérogation à l'article 8 de la convention collective de travail du 15 juin 2011 concernant la durée du travail (numéro de régistration 104748), le travail le samedi est possible.</p>
<p>§ 2. Deze activiteiten die op zaterdag zullen worden uitgevoerd moeten worden omschreven in de ondernemingsovereenkomst waarvan sprake in artikel 17.</p>	<p>§ 2. Les activités exercées le samedi doivent faire l'objet de la convention d'entreprise dont il est question à l'article 17.</p>
<p>§ 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 28 september 2023 (registratienummer 183384) tot vaststelling van de loon- en arbeidsvoorwaarden.</p>	<p>§ 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 28 septembre 2023 (numéro d'enregistrement 183384) concernant les conditions de salaire et de travail seront fixées.</p>
<p>Art. 11. Tewerkstelling op zaterdag is eveneens mogelijk wanneer het geheel of een deel van de activiteiten van een onderneming wordt georganiseerd in het stelsel van de vierdagenweek, conform de procedure zoals bepaald in artikel 17 en mits goedkeuring van het paritair comité.</p>	<p>Art. 11. Le travail le samedi est également possible lorsque l'ensemble ou une partie des activités d'une entreprise est organisé dans le régime de 4 jours par semaine, conformément à la procédure prévue à l'article 17 et moyennant approbation par la Commission paritaire.</p>

<p>Art. 12. Tewerkstelling op zondag § 1 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.</p>	<p>Art. 12. Travail dominical § 1. 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.</p>
<p>§2. Voor de onderneming die het zondagwerk zoals voorzien in § 1 wenst in te schakelen, zullen soortgelijke beloningsvoorwaarden worden vastgesteld als voorzien in artikel 13 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2023 (registratienummer 183384) tot vaststelling van de loon- en arbeidsvoorwaarden.</p>	<p>§2. Dans l'entreprise qui souhaite intégrer le travail dominical tel que prévu au paragraphe 1, des conditions de rémunération similaires à celles prévues à l'article 13 de la convention collective de travail du 28 septembre 2023 (numéro de registration 183384) concernant les conditions de salaire et de travail seront fixées.</p>
<p>Art. 13. 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 bedoeld in art. 3 § 3.</p> <p>De inhaalrust moet in ieder geval worden toegekend zodra de in artikel 4 bedoelde grens wordt overschreden en vooraleer de werknemer opnieuw meeruren kan presteren.</p>	<p>Art. 13. 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.</p> <p>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.</p>
<p>§ 2. In ieder geval zal de inhaalrust worden toegekend vooraleer de arbeider 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 collectief de verkregen inhaalrust zullen nemen.</p>	<p>§ 2. De plus, le repos compensatoire sera certainement accordé avant que l'ouvrier ne soit mis au chômage temporaire pour raisons économiques. Il ne peut être dérogé à cette règle que lorsqu'une période pendant laquelle les ouvriers prendront collectivement le repos compensatoire est convenue dans la convention d'entreprise.</p>
<p>Art. 14. 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. 9 vermelde grenzen geven zij geen recht op betaling van een loontoeslag.</p>	<p>Art. 14. 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 9, elles ne donnent pas droit au paiement d'un sursalaire.</p>
<p>Art. 15. Vrijwilligheid De inschakeling van de werknemers in de nieuwe arbeidsregeling kan slechts op vrijwillige</p>	<p>Art. 15. Volontariat L'occupation des travailleurs dans le nouveau régime de travail ne peut se faire que sur une</p>

<p>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).</p>	<p>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).</p>
<p>Art. 16. Faciliteiten De regeling in de onderneming dient samen te gaan met de invoering op ondernemingsvlak van faciliteiten voor de betrokken arbeiders. De modaliteiten hiertoe dienen voor te komen in de ondernemingsovereenkomst, waarvan sprake in artikel 17. 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.</p>	<p>Art. 16. Facilités Le régime dans l'entreprise doit s'accompagner de l'instauration au niveau de l'entreprise de facilités pour les ouvriers concernés. Les modalités y afférentes doivent figurer dans la convention d'entreprise dont il est question à l'article 17. 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.</p>
<p>Art. 17. 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.</p>	<p>Art. 17. 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.</p>
<p>§ 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 comité dient binnen 30 dagen na ontvangst van dit schrijven, zijn goedkeuring hieromtrent te verlenen.</p>	<p>§ 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 doit donner son approbation.</p>
<p>§ 3. Het paritair comité kan zijn goedkeuring intrekken ten aanzien de onderneming die misbruik maakt van de overuren of waar zwartwerk wordt vastgesteld.</p>	<p>§ 3. La Commission paritaire peut retirer son approbation à l'égard de l'entreprise qui abuse des heures supplémentaires ou où du travail au noir est constaté.</p>

<p>§ 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 ontslagen, het vermijden van interim-arbeid, en daar waar mogelijk over te gaan tot het scheppen van bijkomende arbeidsplaatsen, enz.</p>	<p>§ 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.</p>
<p>§ 5. Een evaluatie zal om de zes maanden geschieden op het niveau van de individuele ondernemingen, die gebruik maken van de nieuwe arbeidsregelingen.</p>	<p>§ 5. Une évaluation aura lieu tous les six mois au niveau des entreprises individuelles qui font usage des nouveaux régimes de travail.</p>
<p>Hoofdstuk V - Deelsector spaanplaten - Veredelen van platen</p>	<p>Chapitre V - Sous-secteur panneaux de particules - Panneaux revêtus</p>
<p>Art. 18. 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 17. Deze overeenkomst zal tevens de loon- en arbeidsvoorwaarden in bedoelde regelingen omvatten.</p>	<p>Art. 18. 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 17. Cet accord stipulera également les conditions de salaire et de travail dans les régimes de travail visés.</p>
<p>Hoofdstuk VI – Deelsector Standenbouwers</p>	<p>Chapitre VI – Sous-secteur installateurs de stands</p>

<p>Art. 19. Voornoemde deelsector kan in afwijking van hoofdstuk IV tot en met 31/12/2024 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) voor de werknemers belast met het opbouwen van standen en podia voor nationale en internationale evenementen die werkzaamheden uitoefenen die ressorteren onder het PC voor stoffering en houtbewerking en die niet kunnen uitgevoerd worden volgens bepalingen van de arbeidswet van 16 maart 1971.</p>	<p>Art. 19. Le sous-secteur précité peut, par dérogation au chapitre IV, jusqu'au 31/12/2024, faire usage des dispositions prévues par la loi du 17 mars 1987 concernant l'introduction de nouveaux régimes de travail aux 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 nouvelles régimes de travail dans les entreprises, déclarée de force obligatoire générale par l'arrêté royal du 18 juin 1987 (Moniteur belge du 26 juin 1987) pour les travailleurs chargés de la construction des stands et des podiums pour des événements nationaux et internationaux qui effectuent des travaux relevant de la CP de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois et qui ne peuvent être exécutés conformément aux dispositions de la Loi du travail du 16 mars 1971.</p>
<p>Voorwaarde hiertoe is dat er een ondernemingsakkoord gesloten wordt volgens de procedure omschreven in artikel 17, waarin tevens de loon-en arbeidsvoorwaarden van deze arbeidsregelingen zijn opgenomen. Dit akkoord moet ter kennis gebracht worden van het paritair Comité.</p>	<p>La condition est qu'un accord d'entreprise, selon la procédure décrite à l'article 17, qui détermine également les conditions salariales et de travail des régimes de travail visés, soit conclu à cet égard. Cet accord doit être notifié à la Commission paritaire.</p>
<p>Hoofdstuk VII - Begeleidingsmaatregelen</p>	<p>Chapitre VII - Mesures d'accompagnement</p>

<p>Art. 20. De arbeider die 55 jaar of ouder is en ten minste 20 jaar nachtprestaties bewijst, zoals voorgeschreven bij het Ministerieel besluit van 3 juni 1997 (Belgisch Staatsblad van 13 juni 1997) heeft recht op een ander werk dat beter aan zijn fysische en professionele mogelijkheden beantwoordt.</p> <p>Indien er geen alternatief werk kan worden aangeboden, kan de arbeidsovereenkomst worden beëindigd door de arbeider zelf of door de werkgever.</p> <p>Zolang hij werkloos is, heeft hij gedurende 5 jaar ten laste van de werkgever recht op de door de cao nr. 46 voorziene - geïndexeerde en geherwaardeerde - aanvullende werkloosheidsvergoeding.</p>	<p>Art. 20. L'ouvrier âgé 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.</p> <p>S'il n'est pas possible de proposer un autre emploi, il peut être mis fin au contrat de travail par l'ouvrier même ou par l'employeur.</p> <p>Tant qu'il est au chômage, il 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.</p>
<p>Hoofdstuk VIII - Toepassingsduur - Overgangsbepalingen – Geschillen</p>	<p>Chapitre VIII - Durée d'application - Dispositions transitoires - Différends</p>
<p>Art. 21. Toepassingsduur Deze overeenkomst treedt in werking op 1 januari 2024. Zij wordt gesloten voor onbepaalde duur met uitzondering van artikel 19 dat gesloten is voor een bepaalde duur tot en met 31 december 2024.</p> <p>Zij vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 6 juli 2015 (registratienummer 128970).</p> <p>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.</p> <p>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</p>	<p>Art. 21. Durée d'application Cette convention entre en vigueur le 1^{er} janvier 2024. Elle est conclue pour une durée indéterminée, à l'exception de l'article 19 qui est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2024.</p> <p>Elle remplace la convention collective de travail du 6 juillet 2015 (numéro 128970).</p> <p>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.</p> <p>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</p>

<p>18 juni 1987 (Belgisch Staatsblad van 26 juni 1987) in de ondernemingen opnieuw ten volle van toepassing.</p>	<p>obligatoire par arrêté royal du 18 juin 1987 (Moniteur belge du 26 juin 1987), seront de nouveau intégralement d'application.</p>
<p>Art. 22. 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.</p> <p>Binnen de 14 dagen wordt op het vlak van de individuele onderneming naar een oplossing gestreefd.</p> <p>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.</p> <p>Onverminderd de bevoegdheid van de rechtbank zal het verzoeningsbureau van het paritair comité uitspraak doen binnen de dertig dagen.</p>	<p>Art. 22. 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.</p> <p>Dans les 14 jours, une solution sera recherchée au niveau de l'entreprise individuelle.</p> <p>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.</p> <p>Sans préjudice de la compétence du tribunal, le bureau de conciliation de la Commission paritaire se prononcera dans les trente jours.</p>

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

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) ploegen (1)

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 u 30 tot 15 u 30 (4 x 7)

Vr : van 8 u tot 12 u en van 12 u 30 tot 14 u 30 (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. Het loon voor de gepresteerde meeruren wordt betaald op het ogenblik dat de inhaalrust wordt genomen².

Art. 7. De arbeider kan 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 6 juli 2015 m.b.t. de versoepeling van de arbeidsduur

Te sturen aan de 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 ...⁵ van maandag t.e.m. vrijdag : + 1 uur 's avonds

dagploeg(en)

van 1 januari t.e.m. 31 december
uurrooster van maandag t.e.m. vrijdag : ongewijzigd
zaterdag : van 7 u tot 12 u : 5 uur

tweeploegenstelsel

van 1 januari t.e.m. 31 december

- a) uurrooster van de ochtendploeg :
van maandag t.e.m. vrijdag : ongewijzigd
zaterdag : van 7 u tot 12 u : +5 uur
of
zaterdag : van 6 u tot 11 u : +5 uur
b) uurrooster van de namiddagploeg : ongewijzigd
geen meeruren op zaterdag

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

- o het voorwerp uitmaakte van overleg met de Ondernemingsraad/Comité preventie/syndicale delegatie⁶. Ten bewijze hiervan de bijgevoegde uurroosters met de handtekening van de betrokkenen.
- o 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) Het uurrooster uit het arbeidsreglement overnemen of ernaar verwijzen.

(6) Schrappen wat niet past

**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 équipes¹

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

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

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

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. Le salaire pour les heures de dépassement prestées est payé au moment où le repos compensatoire est pris².

Art. 7. L'ouvrier ne peut être mis en chômage temporaire que lorsque toutes les heures de dépassement sont récupérées.

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 6 juillet 2015 concernant l'assouplissement de l'organisation du travail

A renvoyer au 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 un³ 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 :

horaire⁴ du lundi au vendredi inclus : + 1 heure le matin

b) du 1^{er} octobre au 31 mars :

horaire⁵ 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 syndicale⁶ (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

³ 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.

⁴ Reprendre l'horaire du règlement de travail ou s'y référer.

⁵ Reprendre l'horaire du règlement de travail ou s'y référer.

⁶ Biffer la mention inutile.