

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN
9 JUNI 2016**

**CONVENTION COLLECTIVE DU TRAVAIL DU
9 JUIN 2016**

**GESLOTEN BINNEN HET AANVULLEND PARITAIR
COMITÉ VOOR DE BEDIENDEN BETREFFENDE
NIEUWE ARBEIDSREGIMES**

**CONCLUE AU SEIN DE LA COMMISSION
PARITAIRE AUXILIAIRE POUR EMPLOYÉS,
RELATIVE AUX NOUVEAUX REGIMES DE
TRAVAIL**

Preambule

De cao's gesloten op het niveau van het PC 218, zoals toepasselijk en in werking aan de vooravond van de inwerkingtreding van het besluit houdende de benoeming van de leden van het PC 200, werden bij cao van 1.04.2015 (registratienr. 126638) overgedragen naar het PC 200.

Deze cao's werden bijgevolg integraal van toepassing op het niveau van het PC 200 en binden de werkgevers en werknemers die ressorteren onder het PC 200.

De sluiting van onderhavige cao heeft tot doel om in het kader van de continuïteit de coördinatie van deze overgedragen cao's te optimaliseren.

Préambule

Les CCT conclues au niveau de la CP 218, telles qu'applicables et en vigueur à la veille de l'entrée en vigueur de l'arrêté portant nomination des membres de la CP 200, ont été transférées à la CP 200 par la CCT du 1.04.2015 (numéro d'enregistrement 126638).

Ces CCT sont donc intégralement d'application au niveau de la CP 200 et elles lient les employeurs et les travailleurs qui relèvent de celle-ci.

La conclusion de la présente CCT a pour objectif, dans le cadre de la continuité, d'optimiser la coordination des CCT transférées.

Hoofdstuk I: Toepassingsgebied

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de bedienden van de ondernemingen die ressorteren onder het APCB.

Artikel 2

Voor de nieuwe arbeidsregimes bedoeld in hoofdstukken III en IV van de huidige conventie, wordt door de partijen overeengekomen dat deze nieuwe regimes zowel van toepassing zijn op voltijdse als deeltijdse bedienden.

Chapitre I : Champ d'application

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux employés des entreprises qui ressortissent à la CPAE.

Article 2

Dans le cadre des nouveaux régimes de travail visés aux chapitres III et IV de la présente convention, les parties conviennent que ces nouveaux régimes de travail sont d'application aussi bien aux employés occupés à temps plein qu'à ceux occupés à temps partiel.

Hoofdstuk II: Toepassing van bestaande

Chapitre II : Application des conventions

overeenkomsten

Artikel 3

Indien er een flexibele regeling van toepassing is op de arbeiders, is ze ook van toepassing op de technische bedienden.

Hoofdstuk III: Instelling van de flexibele uurroosters

Artikel 4

In de ondernemingen waar de gemiddelde arbeidsduur op jaarbasis per week 38 uur of minder bedraagt mag de normale arbeidsduur, zoals vastgesteld in het arbeidsreglement, worden verkort of verlengd en mag het normale uurrooster worden vervangen door bijzondere uurroosters, overeenkomstig de bepalingen van artikel 20bis van de Arbeidswet van 16 maart 1971.

Het aantal te werken uren over het kalenderjaar of over elke andere periode van 12 opeenvolgende maanden wordt als volgt vastgesteld : 52 maal het aantal uren gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van de onderneming op jaarbasis. De wekelijkse arbeidsduur waarin door bijzondere uurroosters wordt voorzien kan (naar rato van) maximum vijf uur langer zijn dan de arbeidsduur voorzien in het normale uurrooster. De dagelijkse arbeidsduur waarin door bijzondere uurroosters wordt voorzien kan evenwel maximum één uur langer zijn dan de arbeidsduur waarin in het normale uurrooster is voorzien.

Op jaarbasis moet de onderneming de gemiddelde arbeidsduur, van toepassing krachtens de cao's respecteren en dit conform de bepalingen van artikel 8 hierna.

De bijzondere uurroosters worden ingevoerd en toegepast krachtens de procedure voorzien in artikel 6.1 en artikel 14bis van de wet van 8 april 1965 met betrekking tot de arbeidsreglementen.

Hoofdstuk IV: Nieuwe arbeidsregimes

Artikel 5

In uitvoering van de wet van 17 maart 1987 en van de overeenkomst nr. 42 en mits respect van de hiernavolgende voorwaarden kunnen de ondernemingen in afwijking van de bepalingen

existantes

Article 3

S'il existe un régime flexible applicable aux ouvriers, il s'applique également aux employés techniques.

Chapitre III : Instauration d'horaires flexibles

Article 4

Dans les entreprises où la durée moyenne sur base annuelle du travail hebdomadaire est égale ou inférieure à 38 heures, la durée normale du travail, fixée par le règlement de travail, peut être raccourcie ou prolongée et l'horaire normal peut être remplacé par des horaires spéciaux, conformément aux dispositions de l'article 20bis de la loi sur le travail du 16 mars 1971.

Le nombre d'heures de travail à prester sur l'année calendrier ou sur toute autre période de 12 mois consécutifs, est fixé comme suit : 52 fois le nombre d'heures représentant la durée moyenne sur base annuelle du travail hebdomadaire de l'entreprise. La durée hebdomadaire du travail prévue par les horaires spéciaux peut dépasser de cinq heures maximum la durée du travail prévue par l'horaire normal. La durée journalière du travail prévue par les horaires spéciaux peut dépasser d'une heure maximum la durée du travail prévue par l'horaire normal.

L'entreprise doit respecter sur base annuelle la durée du travail moyenne hebdomadaire applicable en vertu des CCT et ceci conformément aux dispositions de l'article 8 ci-après.

Les horaires spéciaux sont introduits et appliqués conformément à la procédure prévue à l'article 6, 1 et à l'article 14bis de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.

Chapitre IV : Nouveaux régimes de travail

Article 5

En exécution de la loi du 17 mars 1987 et de la convention n 42 et moyennant respect des conditions suivantes, les entreprises peuvent instaurer les nouveaux régimes de travail

van de wet van 16 maart 1971 de volgende nieuwe arbeidsregimes instellen:

5.1 ZONDAG- EN FEESTDAGARBEID

In alle ondernemingen mag gedurende zes zon- of feestdagen per kalenderjaar personeel worden tewerkgesteld; binnen deze grenzen mag elke individuele werknemer gedurende maximum 6 zon- of feestdagen per jaar worden tewerkgesteld, volgens de in de onderneming geldende regels en bij ontstentenis ervan op vrijwillige basis.

Onverminderd de toepassing van de arbeidswet van 16 maart 1971 geeft de tewerkstelling op zon- en feestdag, in het kader van deze bepaling, enkel recht op een inhaalrust die gelijk is aan 50 % van de op zon- of feestdag gepresteerde arbeidstijd. Arbeidsregimes ingericht op basis van de mogelijkheden van de arbeidswet van 16 maart 1971 worden hierdoor niet geïmagineerd.

5.2 REGIME VAN 10 UUR PER DAG/4 DAGEN PER WEEK

Elke onderneming kan een arbeidsregime organiseren van 10 uur dagprestaties, op voorwaarde dat voor de betrokken werknemers gedurende de bepaalde periode er maximaal 4 dagen per week wordt gewerkt, behalve op zondagen, onverminderd de mogelijkheden in 5.1.

De ondernemingen mogen evenwel een vijfde dag laten werken op voorwaarde dat een weekgrens van 50 uur wordt in acht genomen, de oproeping van de werknemers een prestatie van ten minste 5 uur omvat en voor zover voor het aantal

gewerkte uren een bijkomende compensatie wordt toegekend volgens de volgende regels :

- 1 uur bijkomende compensatie voor een globale arbeidsduur boven 40 tot en met 44 uur;
- 2 uur voor een globale arbeidsduur boven 44 tot en met 48 uur;
- 3 uur voor een globale arbeidsduur boven 48 tot en met 50 uur.

Het hierboven vermelde basisregime, dat normaal 4 dagen van 10 uur omvat, kan ook anders worden gemoduleerd binnen de volgende grenzen en volgens de volgende modaliteiten :

- minimum één prestatie van 10 uur per dag moet worden voorzien;
- op een totaal van 4 dagen moet de arbeidsduur

suivants, en dérogation aux dispositions de la loi du 16 mars 1971 :

5.1 TRAVAIL DOMINICAL OU PENDANT JOUR FÉRIÉ

Toute entreprise peut occuper du personnel pendant six dimanches ou jours fériés, par année civile, dans ces limites chaque travailleurs peut être occupé au maximum six dimanches ou jours fériés par an selon les règles en vigueur au sein de l'entreprise ou, à défaut, sur base volontaire. Sans préjudice de l'application de la loi sur le travail du 16 mars 1971, l'occupation du dimanche dans le cadre de cette disposition donne uniquement droit à un repos compensatoire égal à 50 % du temps de travail presté le dimanche ou le jour férié.

Les régimes de travail organisés sur la base des possibilités de la loi sur le travail du 16 mars 1971 ne sont pas visés par cette disposition.

5.2 RÉGIME DE 10 HEURES PAR JOUR / 4 JOURS PAR SEMAINE

Toute entreprise peut organiser un régime de travail comportant des prestations journalières de 10 heures, à condition de respecter, pour les travailleurs et la période concernés, un maximum de 4 jours par semaine sauf les dimanches, sans préjudice des possibilités prévues à l'article 5.1.

Toutefois, les entreprises peuvent faire travailler un cinquième jour à condition qu'une limite hebdomadaire de 50 heures soit respectée, que le rappel du travailleur comporte une prestation d'au moins 5 heures et que les heures prestées donnent lieu à une compensation supplémentaire conformément aux règles suivantes :

- 1 heure de compensation supplémentaire pour une durée de travail globale supérieure à 40 heures et inférieure ou égale à 44 heures,
- 2 heures pour une durée de travail globale supérieure à 44 et inférieure ou égale à 48 heures;
- 3 heures pour une durée de travail globale supérieure à 48 jusqu'à 50 heures.

Le régime de base prévu ci-avant, qui comporte normalement 4 journées de 10 heures, peut également être modulé différemment dans les limites et selon les modalités suivantes :

- il faut prévoir au moins une prestation de 10

ten minste 36 uur belopen en minstens gelijk zijn aan de van toepassing zijnde conventionele arbeidsduur;

- de regeling inzake minimum duur van de terugroeping (5 uur) en bijkomende compensatie (boven de 40 uur) ook op gemoduleerde regimes van toepassing zijn.

heures par jour;

- sur un total de 4 jours, la durée du travail doit atteindre au moins 36 heures et être égale au moins à la durée conventionnelle applicable;

- les règles relatives à la durée minimum du rappel (5 heures) et à la compensation supplémentaire (au-delà de 40 heures) s'appliquent également aux régimes modulés.

5.3 REGIME 12 UUR/DAG EN 3 DAGEN/WEEK

Elke onderneming kan een arbeidsregime invoeren van 12 uur per dag, gespreid over drie dagen per week. Dit regime geeft recht op een voltijds loon. Indien in dit systeem een 12 uren-prestatie op zondag valt, (of op een feestdag met inbegrip van de feestdag die valt op een zondag), bedraagt de gemiddelde arbeidsduur 28 uur per week; deze arbeidsduur geeft recht op een voltijds loon. De arbeidscyclus kan niet korter zijn dan 2 weken. In dit geval kan het werk niet georganiseerd worden binnen een cyclus korter dan 2 week.

5.3 RÉGIME DE 12 HEURES/JOUR ET 3 JOURS/SEMAINE

Toute entreprise peut instaurer un régime de travail de 12 heures par jour, étalé sur trois jours par semaine. Ce régime donne droit au salaire d'un temps plein.

Si dans ce système une prestation de 12 heures tombe un dimanche (ou un jour férié, le jour férié qui tombe un dimanche y compris), la durée moyenne du travail s'élève à 28 heures par semaine; cette durée du travail donne droit au salaire d'un temps plein. Dans ce cas, le travail ne peut être organisé sur un cycle inférieur à 2 semaines.

In een tweewekelijkse regeling zal het systeem als volgt worden georganiseerd:

eerste week : zaterdag en zondag 12 uur
tweede week : zaterdag en zondag 12 uur en maandag 8 uur.

Sur deux semaines, le système sera organisé de la manière suivante :

première semaine : samedi et dimanche 12 heures;
deuxième semaine : samedi et dimanche 12 heures et lundi 8 heures.

In een driewekelijkse regeling zal het systeem als volgt worden georganiseerd:

in een eerste en tweede week : zaterdag en zondag 12 uur;
derde week : zaterdag, zondag en maandag 12 uur.

Sur trois semaines, le système sera organisé de la manière suivante :

première et deuxième semaine : samedi et dimanche : 12 heures;
troisième semaine : samedi, dimanche et lundi 12 heures.

De zaterdag en maandag waarvan sprake hierboven kunnen vervangen worden door gelijk welke andere dag van de werkweek.

Les "samedi" et "lundi" dont question ci-avant peuvent être remplacés par tout autre jour de la semaine de travail.

Artikel 6 - Informatie

Wanneer de werkgever voornemens is nieuwe arbeidsregelingen in te voeren, moet hij voorafgaandelijk aan de werknemers schriftelijke informatie verstrekken omtrent het soort van arbeidssysteem en omtrent de factoren die de invoering ervan rechtvaardigen.

De ondernemingsraad ontvangt deze informatie. Bij ontstentenis van ondernemingsraad wordt de informatie aan de vakbondsafvaardiging gegeven. Bij ontstentenis van vakbondsafvaardiging wordt de informatie aan elke werknemer individueel verstrekt.

Article 6 - Information

Lorsque l'employeur envisage l'introduction de nouveaux régimes de travail, il est tenu de fournir aux travailleurs une information préalable et écrite sur le type de système de travail et les facteurs qui justifient son introduction.

Cette information est donnée au conseil d'entreprise. A défaut de celui-ci, l'information

Artikel 7 - Procedure tot wijziging van het arbeidsreglement

Conform artikel 5 van de wet van 17 maart 1987 dient de werkgever die beslist één van de nieuwe arbeidsregelingen, voorzien bij artikel 5 van de huidige collectieve overeenkomst, door te voeren, de juiste modaliteiten vast te leggen van deze nieuwe dienstregeling in overleg met de syndicale delegatie of, bij ontstentenis hiervan, met de betrokken bedienden.

Het arbeidsreglement wordt automatisch in overeenstemming gebracht met de nieuwe arbeidsregeling ingevoerd conform de voornoemde procedure.

est donnée à la délégation syndicale. A défaut de celle-ci, l'information est donnée à chaque travailleur individuellement.

Article 7 - Procédure de modification du règlement de travail.

Conformément à l'article 5 de la loi du 17 mars 1987, l'employeur qui décide d'appliquer un des nouveaux régimes de travail visés à l'article 5 de la présente convention collective, doit établir les modalités précises de ces nouveaux horaires de travail en concertation avec la délégation syndicale, ou en son absence, avec les employés concernés.

Le règlement de travail est automatiquement mis en concordance avec le nouveau régime de travail adopté conformément à la procédure qui précède.

Hoofdstuk V: Recuperatie op jaarbasis

Artikel 8

In uitvoering van artikel 26bis van de Arbeidswet van 16 maart 1971 wordt de periode voor recuperatie van overschrijdingen van de arbeidsduur verlengd tot een periode van maximum één jaar. In principe is de periode van één jaar een burgerlijk jaar, tenzij een andere periode van 12 maand wordt bepaald op ondernemingsvlak. De overschrijdingen zullen bij voorkeur worden gecompenseerd door volledige rustdagen.

Chapitre V : Récupération sur une base annuelle

Article 8

En exécution de l'article 26bis de la loi sur le travail du 16 mars 1971, la période de récupération des dépassements de la durée du travail est portée à un an maximum. Cette période d'un an correspond en principe à une année civile, à moins qu'une autre période de 12 mois soit fixée au niveau de l'entreprise. Les dépassements seront compensés de préférence par des jours de repos complet.

Hoofdstuk VI: Instelling van andere afwijkende regimes

Artikel 9

Andere arbeidsregimes dan deze voorzien in bovenstaand akkoord kunnen worden ingesteld op ondernemingsvlak, na onderhandeling overeenkomstig de termijnen en procedures, voorzien in artikel 6 en 7 van de wet van 17 maart 1987 en na voorlegging van deze akkoorden aan het paritair comité. Het paritair comité onderzoekt de inhoud van het ontwerp van akkoord binnen de termijn van 2 maanden na ontvangst van het ontwerp door de voorzitter van het paritair comité; het kan het ontwerp verwerpen indien de meerderheid van de aanwezige leden zich daartoe uitspreekt of indien alle aanwezige leden die hetzij de

Chapitre VI : Instauration d'autres régimes dérogatoires

Article 9

D'autres régimes de travail que ceux prévus dans le présent accord peuvent être instaurés au niveau de l'entreprise, après négociation conformément aux délais et procédures prévus aux articles 6 et 7 de la loi du 17 mars 1987 et après soumission de ces accords à la commission paritaire. La commission paritaire examine le contenu du projet d'accord dans les 2 mois de sa réception par le président de la commission paritaire; elle peut rejeter le projet si la majorité des membres présents se prononcent dans ce sens ou si la totalité des membres présents représentant soit les organisations patronales, soit les organisations syndicales, se prononcent

werkgeversorganisaties, hetzij de werknemersorganisaties vertegenwoordigen zich daartoe uitspreken.

Hoofdstuk VII: Algemene bepalingen

Artikel 10

10.1 Indien niet alle werknemers van de onderneming of van een afdeling van de onderneming bij de invoering van nieuwe arbeidsregimes zijn betrokken, mag de inschakeling van de werknemers in die regimes slechts op vrijwillige basis gebeuren.

10.2 De regelingen inzake arbeidsduur en compensatierust, die verbonden zijn aan de instelling van nieuwe arbeidsregimes, gelden alleen voor de werknemers die effectief tewerkgesteld zijn in de nieuwe arbeidsregimes en zijn beperkt tot de periode waarin ze in deze regimes zijn tewerkgesteld.

10.3 De compensatietijd heeft als uitdrukkelijke bedoeling een positieve weerslag te hebben op de tewerkstelling, zoals bedoeld in cao nr. 42. Over de toepassing van deze bepaling zal regelmatig overleg worden gepleegd en ten minste één maal per jaar met de vakbondsafvaardiging.

10.4 Het probleem van de syndicale vertegenwoordiging van de bedienden betrokken bij de nieuwe arbeidsregelingen zal eveneens het voorwerp uitmaken van overleg tussen de vakbondsafvaardiging en de werkgever.

10.5 Voor de toepassing van hoofdstuk IV worden de werknemers en de vakbondsafvaardiging 5 werkdagen op voorhand ingelicht van een eventuele wijziging van het uurrooster.

10.6 Bij het inschakelen en het behouden in een flexibel arbeidsregime zal rekening worden gehouden met familiale en gezondheids-overwegingen, alsmede met de bijzondere vervoersvoorwaarden van de betrokken bedienden.

10.7 De bij de invoering van de nieuwe arbeidsregelingen betrokken werknemers moeten zijn tewerkgesteld in het kader van een

dans ce sens

Chapitre VII : Dispositions générales

Article 10

10.1 Si les travailleurs de l'entreprise ou d'un département de l'entreprise ne sont pas tous concernés par l'instauration des nouveaux régimes de travail, l'insertion des travailleurs dans ces régimes ne peut se faire que sur base volontaire.

10.2 Les dispositions relatives à la durée du travail et au repos compensatoire, liées à l'instauration des nouveaux régimes de travail, ne s'appliquent qu'aux travailleurs effectivement occupés dans ces nouveaux régimes de travail et se limitent à la période pendant laquelle ils sont occupés dans ces régimes.

10.3 Le temps de compensation est expressément destiné à avoir un impact positif sur l'emploi, comme le prévoit la CCT n° 42. L'application de cette disposition fera l'objet d'une concertation régulière et au moins une fois par an avec la délégation syndicale.

10.4 Le problème de la représentation syndicale des employés concernés par les nouveaux régimes de travail, fera également l'objet d'une concertation entre la délégation syndicale et l'employeur.

10.5 Pour l'application du chapitre IV, les travailleurs et la délégation syndicale sont avertis 5 jours ouvrables à l'avance d'une éventuelle modification de l'horaire.

10.6 Lors de l'insertion et du maintien dans un régime de travail flexible, on tiendra compte de la situation familiale et de la santé, ainsi que des conditions particulières de transport des employés concernés.

10.7 Les travailleurs concernés par l'instauration des nouveaux régimes de travail doivent être occupés dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée. Ils peuvent toutefois être occupés dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée ou pour une tâche déterminée dans les secteurs, les entreprises et

arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur. Zij mogen evenwel worden tewerkgesteld in het kader van een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde duur of voor een duidelijk omschreven werk in de bedrijfstakken, de ondernemingen en voor de categorieën van werknemers waarvoor deze vorm van arbeidsovereenkomst strookt met het gebruik.

Artikel 11 - Duur van de overeenkomst

Deze cao treedt in werking op 1 juli 2016 en wordt afgesloten voor onbepaalde tijd. Deze cao heft de cao van 29 september 1988 gesloten in het ANPCB betreffende nieuwe arbeidsregimes (geregistreerd onder het nr 21299) op, zoals integraal overgenomen door de cao van 1.04.2015 gesloten in de schoot van het PC 200 m.b.t. de continuïteit van de collectieve arbeidsovereenkomsten en akkoorden gesloten op het niveau van het paritair comité nr.218 (geregistreerd onder het nr. 126638), en zoals opgenomen in de inventaris in bijlage van deze laatste cao.

Elke gerede partij kan om gemotiveerde redenen de overeenkomst opzeggen, mits een opzeggingstermijn van één jaar. De partijen verbinden zich ertoe deze overeenkomst strikt na te leven en uit te voeren.

pour les catégories de travailleurs pour lesquels cette forme de contrat de travail correspond à l'usage.

Article 11 - Durée de la convention

La présente CCT entre en vigueur le 1 juillet 2016 et est conclue pour une durée indéterminée. La présente CCT abroge celle du 29 septembre 1988 conclue en CPNAE relative aux nouveaux régimes de travail, (enregistrée sous le n° 21299), telle que reprise intégralement par la CCT du 1.04.2015, conclue au sein de la CP 200, relative à la continuité des conventions collectives de travail et des accords conclus au niveau de commission paritaire 218 (enregistrée sous le n° 126638), et telle qu'elle figure à l'inventaire en annexe à cette dernière CCT.

La partie la plus diligente peut dénoncer la convention pour des raisons motivées, moyennant un délai de préavis d'un an. Les parties s'engagent à respecter et à exécuter strictement la convention.