



ERRATUM

**Commission paritaire auxiliaire pour le secteur
non-marchand**

**CCT n° 159669/CO/337
du 07/07/2020**

Correction du texte français :

- L'article 13 doit être modifié comme suit : « Par dérogation aux articles 11 et 12 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, la procédure prévue par la présente convention pour l'introduction d'un nouveau régime **des nouveaux régimes** de travail au sens de la loi du 17 mars 1987 peut modifier le règlement de travail dans la mesure nécessaire à la mise en œuvre du **nouveau régime des nouveaux régimes** de travail, comme le prévoit l'article 5 de la loi du 17 mars 1987 **précitée.** »

Décision du

11-12-2020

ERRATUM

**Aanvullend Paritair Comité voor de non-pro-
fitsector**

**CAO nr. 159669/CO/337
van 07/07/2020**

Verbetering van de Franstalige tekst :

- Artikel 13 moet als volgt verbeterd worden :
« Par dérogation aux articles 11 et 12 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, la procédure prévue par la présente convention pour l'introduction d'un nouveau régime **des nouveaux régimes** de travail au sens de la loi du 17 mars 1987 peut modifier le règlement de travail dans la mesure nécessaire à la mise en œuvre du **nouveau régime des nouveaux régimes** de travail, comme le prévoit l'article 5 de la loi du 17 mars 1987 **précitée.** »

Beslissing van

11-12-2020

Commission paritaire auxiliaire pour le secteur non-marchand

Convention collective de travail du 7 juillet 2020 concernant la possibilité d'adaptation de certaines dispositions relatives au temps de travail

Chapitre 1 : Portée, champ d'application et procédure

Article 1^{er}.

§ 1. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs ressortissant à la compétence de la Commission paritaire auxiliaire pour le secteur non-marchand.

Par « travailleurs », on entend : personnel ouvrier et employé, tant féminin que masculin.

§ 2. En dérogation au paragraphe 1^{er} de la présente disposition, sont exclus du champ d'application de la présente convention les assistants personnels engagés dans le cadre d'un budget d'assistance personnelle.

Par « assistants personnels engagés dans le cadre d'un budget d'assistance personnelle » il y a lieu d'entendre : les particuliers qui occupent pour leur propre compte du personnel affecté à leur service personnel ou à celui de leur famille et ce personnel, comme prévu dans l'article 3 de l'arrêté royal du 14 février 2008.

Article 2.

§ 1. L'objectif de la présente convention collective de travail est de permettre à des entreprises dont l'objet social ne peut se réaliser dans le cadre des limites strictes de la loi sur le travail du 16 mars 1971, de mettre en œuvre certaines dispositions dérogatoires possibles via convention collective de travail.

§ 2. La présente convention collective de travail rend possible l'adaptation de certaines dispositions relatives au temps de travail (voir Chapitres 2-5), de façon spécifique pour des fonctions à préciser, pour des activités à préciser, et pour autant que cette adaptation soit nécessaire pour la continuité de l'activité de l'entreprise.

§ 3. L'introduction et le maintien d'un régime de travail adapté selon les dispositions de la présente convention collective de travail ne peut avoir lieu que dans le respect des considérations de santé, de bien-être et de sécurité des travailleurs concernés.

Article 3.

Les dérogations reprises dans la présente convention peuvent être mises en œuvre à travers une convention collective de travail conclue au sein de l'entreprise.

Dans les entreprises où il existe une représentation du personnel, la concertation a lieu avec les représentants du personnel.

Cette convention collective de travail définit, pour chacune des dérogations activées, les éléments répondant aux conditions reprises à l'article 2 § 2 ci-dessus (continuité de l'activité de l'entreprise,

fonctions et activités visées par la dérogation, limites et portée de la dérogation et les compensations éventuelles).

L'employeur qui désire activer le présent dispositif doit transmettre au président de la commission paritaire copie de la convention collective de travail. Celui-ci transmet à son tour la copie à toutes les organisations qui siègent au sein de la commission paritaire.

Chapitre 2 : Récupération des dépassements du temps de travail

Article 4.

§ 1. La période destinée à la récupération des dépassements du temps de travail est fixée à six mois maximum, en application de l'article 26*bis* de la loi sur le travail du 16 mars 1971.

L'entreprise peut prévoir une période plus courte dans son règlement de travail (minimum un trimestre).

§ 2. Les semestres courent en principe du 1^{er} janvier au 30 juin et du 1^{er} juillet au 31 décembre ou, si l'entreprise la détermine dans son règlement de travail, une autre période ininterrompue de six mois.

Chapitre 3 : Temps de repos journalier

Article 5.

§ 1. En application de l'article 38*ter*, § 2, 4^o de la loi sur le travail du 16 mars 1971, il peut être dérogé, dans certains cas particuliers, à la disposition prévoyant pour les travailleurs, au cours de chaque période de vingt-quatre heures, une période minimale de repos de onze heures consécutives entre la cessation et la reprise du travail.

§ 2. L'application de la disposition prévue au paragraphe précédent est limitée, comme prévu au niveau de l'entreprise, aux « cas particuliers » suivants :

- nécessité de fonctionnement de service ;
- circonstances imprévues et force majeure.

Chapitre 4 : Durée de chaque période de travail

Article 6.

En application de l'article 21 de la loi sur le travail du 16 mars 1971, il peut, si nécessaire, être dérogé à la disposition prévoyant que chaque période de travail ne peut être inférieure à trois heures dans les cas suivants :

- formation ;
- réunion d'équipe ;
- autres cas définis par convention collective de travail d'entreprise.

Chapitre 5 : Nouveau régime de travail

5.1. Modifications

Article 7.

En application de la loi du 17 mars 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises et la convention collective de travail n° 42 du 2 juin 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises, modifiée par la convention collective de travail n° 42*bis* du 10 novembre 1987 et conformément aux dispositions prévues à l'article 2 et aux articles 8 à 12 compris de la présente convention collective de travail, il est possible de déroger aux dispositions suivantes au moyen d'un nouveau régime de travail :

1° l'interdiction du travail dominical et le délai d'octroi du repos compensatoire prévus respectivement par les articles 11 et 16, premier alinéa, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail ;

2° l'interdiction d'occuper des travailleurs la nuit, prévue par l'article 35 de la même loi ;

3° les limites de la durée du travail prévues aux articles 19, premier alinéa, 20, 20*bis* et 27 de la même loi, à condition que la durée journalière de travail ne dépasse pas douze heures et la durée hebdomadaire ne dépasse pas cinquante heures et que les dépassements des limites fixées aux articles 19, premier alinéa, 20, 20*bis* et 27 cités ci-dessus, soient soumis aux conditions fixées à l'article 26*bis*, § 1^{er} de la même loi ;

4° l'interdiction du travail les jours fériés, l'obligation de remplacer les jours fériés coïncidant avec un dimanche ou un jour habituel d'inactivité par un jour normal d'activité et l'obligation d'imputer le repos compensatoire accordé après un travail effectué un jour férié sur la durée du travail prévues par les articles 4, 6, 10 et 11, quatrième alinéa, de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés ; une dérogation aux articles 4 et 10 implique automatiquement une dérogation aux articles 6 et 11, quatrième alinéa ; en cas de dérogation à l'article 11, quatrième alinéa, le repos compensatoire doit être déterminé conformément à la procédure de l'article 8 ; l'usage de ces dérogations ne peut avoir pour effet de réduire le nombre de jours fériés déterminé par ou en vertu de l'article 4.

Article 8.

L'introduction des nouveaux régimes de travail telle que prévue par le chapitre en l'occurrence doit avoir un effet positif en matière d'emploi.

5.2. Modalités d'application

Article 9.

Afin que les travailleurs puissent bénéficier de suffisamment de temps pour concilier leurs obligations professionnelles et leur vie privée, les parties signataires recommandent aux employeurs de communiquer les horaires de travail aux travailleurs au minimum deux semaines au préalable.

Un délai différent peut être déterminé au niveau de l'entreprise dans le règlement de travail.

Article 10.

Par dérogation à l'article 4, quatrième alinéa, de la loi du 8 avril 1965 il ne peut être dérogé pour des travailleurs individuels aux dispositions du règlement de travail modifiées selon les nouveaux régimes de travail introduites conformément aux dispositions de cette convention collective.

Article 11.

Lorsqu'un nouveau régime de travail est introduit dans une entreprise en application de la présente convention collective, la rémunération des travailleurs sera payée conformément à l'article 9bis de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs.

Conformément à l'article 9quater de la même loi, le travailleur sera informé de l'état de ses prestations par rapport à la durée journalière et hebdomadaire de travail qu'il est tenu de prester.

Article 12.

Par dérogation à l'article 29, § 2, de la loi du 16 mars 1971, n'est pas considéré comme travail supplémentaire, le travail effectué dans le respect des conditions et des limites applicables au nouveau régime de travail introduit sur la base de la présente convention collective de travail et dans le respect de l'article 38bis de la même loi.

Article 13.

Par dérogation aux articles 11 et 12 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, la procédure prévue par la présente convention pour l'introduction d'un nouveau régime de travail au sens de la loi du 17 mars 1987 peut modifier le règlement de travail dans la mesure nécessaire à la mise en œuvre du nouveau régime de travail, comme le prévoit l'article 5 de la loi du 17 mars 1987 précitée.

Chapitre 6 : Dispositions finales, entrée en vigueur et révision/dénonciation

Article 14.

Les conventions collectives de travail plus favorables conclues, conformément au cadre légal, au sein des entreprises restent d'application.

Article 15.

Cette convention collective du travail entre en vigueur le 7 juillet 2020 et est conclue pour une période indéterminée.

Elle pourra, en tout ou en partie, être révisée ou dénoncée à la demande de la partie signataire la plus diligente, moyennant un préavis de six mois, signifié par lettre recommandée à la poste au président de la commission paritaire auxiliaire pour le secteur non-marchand.

L'organisation qui prend l'initiative de la révision ou de la dénonciation doit en indiquer les motifs et déposer des propositions d'amendement. Les autres organisations s'engagent à les discuter au sein de la commission paritaire auxiliaire pour le secteur non-marchand, dans le délai de deux mois de leur réception.

Un suivi de cette convention collective de travail est fait chaque année au sein de la commission paritaire.

Aanvullend paritair comité voor de non-profitsector

Collectieve arbeidsovereenkomst van 7 juli 2020 betreffende de mogelijkheid tot aanpassing van sommige bepalingen inzake de arbeidstijd

Hoofdstuk 1: Draagwijdte, toepassingsgebied en procedure

Artikel 1.

§ 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers die ressorteren onder het Aanvullend paritair comité voor de non-profitsector.

Onder "werknemers", wordt verstaan: het vrouwelijk en mannelijk arbeiders- en bediendenpersoneel

§ 2. In afwijking van het eerste lid van deze bepaling, is deze overeenkomst niet van toepassing op de persoonlijke assistenten aangeworven in het kader van een persoonlijk assistentie-budget.

Onder "persoonlijke assistenten aangeworven in het kader van een persoonlijk assistentie-budget" moet worden verstaan: de privépersonen die voor hun eigen rekening tewerkstellen voor hun persoonlijke dienst of deze van hun gezin en dit personeel, zoals bepaald in artikel 3 van het koninklijk besluit van 14 februari 2008.

Artikel 2.

§ 1. Doel van deze collectieve arbeidsovereenkomst bestaat erin de ondernemingen waarvan het maatschappelijk doel niet kan worden verwezenlijkt binnen het kader van de strikte grenzen van de arbeidswet van 16 maart 1971, de mogelijkheid te bieden om d.m.v. een collectieve arbeidsovereenkomst bepaalde afwijkende bepalingen door te voeren.

§ 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst maakt een aanpassing mogelijk van sommige bepalingen betreffende de werktijd (zie hoofdstukken 2-5), op specifieke wijze voor functies en activiteiten die verduidelijkt moeten worden, voor zover die aanpassing noodzakelijk is voor de continuïteit van de activiteit van de onderneming.

§ 3. Het inschakelen en het behouden van een arbeidsregeling aangepast volgens de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst, kan maar worden toegepast met respect voor de overwegingen inzake gezondheid, welzijn en veiligheid van de betrokken werknemers.

Artikel 3.

De afwijkingen opgenomen in deze overeenkomst kunnen uitgevoerd worden door middel van een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op ondernemingsniveau.

In de ondernemingen met een personeelsafvaardiging moet overleg worden gepleegd met de personeelsafgevaardigden.

Deze overeenkomst bepaalt, voor elk van de ingevoerde afwijkingen, de elementen die beantwoorden aan de voorwaarden opgenomen in voormeld artikel 2 §2 hierboven (continuïteit van de activiteit van

de onderneming, functies en activiteiten bedoeld door de afwijking, grenzen en draagwijdte van de afwijking en eventuele compensaties).

De werkgever die deze bepaling wil activeren moet aan de voorzitter van het paritair comité een kopie van de collectieve arbeidsovereenkomst bezorgen. Deze kopie wordt door de voorzitter van het paritair comité bezorgd aan alle organisaties die in het paritair comité zetelen.

Hoofdstuk 2: Recuperatie van overschrijdingen van de arbeidsduur

Artikel 4.

§ 1. De periode voor recuperatie van overschrijdingen van de arbeidsduur wordt bepaald op maximum zes maanden, met toepassing van artikel 26*bis* van de arbeidswet van 16 maart 1971.

De onderneming kan in het arbeidsreglement een kortere referentieperiode vaststellen (minimaal één kwartaal).

§ 2. Een semester loopt in principe van 1 januari tot 30 juni en 1 juli tot 31 december, of, indien de onderneming het zo in haar arbeidsreglement bepaalt, een andere ononderbroken periode van zes maanden.

Hoofdstuk 3: Dagelijkse rusttijd

Artikel 5.

§ 1. Met toepassing van artikel 38*ter*, § 2, 4° van de arbeidswet van 16 maart 1971, is het mogelijk om in welbepaalde gevallen af te wijken van de bepaling dat de werknemers in elk tijdvak van vierentwintig uren tussen de beëindiging en de hervatting van de arbeid recht hebben op ten minste 11 opeenvolgende uren rust, tussen de beëindiging en de hervatting van het werk.

§ 2. De toepassing van de bepaling in voorgaand lid is beperkt, zoals bepaald op ondernemingsniveau, tot de hierna volgende "bijzondere gevallen":

- noodwendigheden van de dienstverlening;
- onvoorziene omstandigheden en overmacht.

Hoofdstuk 4: Duur van elke arbeidsperiode

Artikel 6.

Met toepassing van artikel 21 van de arbeidswet van 16 maart 1971 is het mogelijk om, indien noodzakelijk, af te wijken van de bepaling dat de duur van elke werkperiode niet korter mag zijn dan drie uren in de hierna volgende gevallen:

- opleiding;
- teamvergaderingen;
- andere gevallen bepaald bij ondernemingsCAO.

Hoofdstuk 5: Nieuwe arbeidsregeling

5.1. Wijzigingen

Artikel 7.

Met toepassing van de wet van 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen en de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 42 van 2 juni 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 42*bis* van 10 november 1987 en mits naleving van de bepalingen bedoeld in de artikelen 2 en 8 tot 12 inbegrepen van deze collectieve arbeidsovereenkomst, kan door een nieuwe arbeidsregeling worden afgeweken van de volgende bepalingen:

1° het verbod van zondagsarbeid en de termijn voor toekenning van inhaalrust, bedoeld door respectievelijk de artikelen 11 en 16, eerste lid, van de arbeidswet van 16 maart 1971;

2° het verbod om werknemers 's nachts te werk te stellen, voorgeschreven door artikel 35 van dezelfde wet;

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

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

Artikel 8.

De invoering van nieuwe arbeidsregelingen zoals bepaald in dit hoofdstuk moet een positieve weerslag hebben op de werkgelegenheid.

5.2. Toepassingsmodaliteiten

Artikel 9.

Opdat de werknemers over de nodige tijd zouden beschikken om hun professionele verplichtingen en hun privéleven zo goed als mogelijk met elkaar te verzoenen, bevelen de ondertekenende partijen de werkgevers aan om de uurroosters minimaal twee weken vooraf aan de werknemers kenbaar te maken.

Op ondernemingsvlak kan in het arbeidsreglement een andere termijn bepaald worden.

Artikel 10.

Met afwijking op artikel 4, vierde lid, van de wet van 8 april 1965, mag er voor individuele werknemers niet worden afgeweken van de bepalingen van het arbeidsreglement gewijzigd ingevolge de nieuwe arbeidsregelingen ingevoerd overeenkomstig de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 11.

Wanneer met toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst een nieuwe arbeidsregeling wordt ingevoerd, wordt het loon van de werknemers betaald overeenkomstig artikel 9*bis* van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers.

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

Artikel 12.

Met afwijking van artikel 29, § 2 van de wet van 16 maart 1971 wordt niet als overwerk aangemerkt, de arbeid verricht met naleving van de voorwaarden en de grenzen die van toepassing zijn op de nieuwe arbeidsregeling ingevoerd op basis van deze collectieve arbeidsovereenkomst en met naleving van artikel 38*bis* van dezelfde wet.

Artikel 13.

Zoals voorzien in artikel 5 van de wet van 17 maart 1987, kan, in afwijking van de artikelen 11 en 12 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, de procedure voorzien in deze collectieve arbeidsovereenkomst voor het invoeren van de nieuwe arbeidsregelingen het arbeidsreglement wijzigen in de mate dat dit vereist is voor het toepassen van de nieuwe arbeidsregelingen.

Hoofdstuk 6: Slotbepalingen, inwerkingtreding en herziening/opzegging

Artikel 14.

De gunstigere akkoorden die, overeenkomstig het wettelijk kader, binnen de ondernemingen werden gesloten blijven van toepassing.

Artikel 15.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 7 juli 2020 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan door elk van de partijen geheel of gedeeltelijk worden herzien of opgezegd mits een opzegging van zes maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het aanvullend paritair comité voor de non-profitsector.

De organisatie die het initiatief tot herziening of opzegging neemt, moet de redenen ervan aangeven en voorstellen tot amendement indienen. De andere organisaties gaan de verbintenis aan deze binnen de termijn van twee maanden na ontvangst in het aanvullend paritair comité voor de non-profitsector te bespreken.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt jaarlijks door de leden van het paritair comité opgevolgd.