

**Convention collective  
de travail du  
29 septembre 1988<sup>(1)</sup>**

**Nouveaux régimes  
de travail**

**Collectieve  
arbeidsovereenkomst  
van 29 september 1988<sup>(1)</sup>**

**Nieuwe  
arbeidsregimes**

(1) A.R. 16 février 1989 - M.B. 14 avril 1989  
(modifiée par la CCT du 25 avril 2001)

(1) K.B. 16 februari 1989 - B.S. 14 april 1989  
(gewijzigd door de CAO van 25 april 2001)

| <i>Chapitre</i>   | <i>p.</i> | <i>Hoofdstuk</i>  |
|---|-----------|---|
| <i>I</i><br>Chap d'application                          | 3         | <i>I</i><br>Toepassingsgebied                           |
| <i>II</i><br>Application des conventions<br>existantes  | 3         | <i>II</i><br>Toepassing van bestaande<br>overeenkomsten |
| <i>III</i><br>Instauration d'horaires flexibles         | 4         | <i>III</i><br>Instelling van de flexibele uurroosters   |
| <i>IV</i><br>Nouveaux régimes de travail                | 5         | <i>IV</i><br>Nieuwe arbeidsregimes                      |
| <i>V</i><br>Récupération sur une base annuelle          | 8         | <i>V</i><br>Recuperatie op jaarbasis                    |
| <i>VI</i><br>Instauration d'autres régimes dérogatoires | 8         | <i>VI</i><br>Instelling van andere afwijkende regimes   |
| <i>VII</i><br>Dispositions générales                    | 9         | <i>VII</i><br>Algemene bepalingen                       |

## *Chapitre I*

### Champ d'application

#### Art. 1

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

#### Art. 2

(modifié par l'art. 19 de la CCT du 25 avril 2001 conclue en exécution de l'accord interprofessionnel du 22 décembre 2000.)

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.

## *Chapitre II*

### Application des conventions existantes

#### Art. 3

Si les entreprises occupant des ouvriers et des employés ont introduit, avant la conclusion de la présente convention collective de travail, un régime de travail pour les ouvriers en vertu de l'article 20bis de la loi sur le travail du 16 mars 1971 ou en vertu de la loi du 17 mars 1987 et de la CCT n 42, l'employeur peut également appliquer ce régime de travail, dans les mêmes conditions que celles fixées pour les ouvriers, aux employés administratifs occupés dans la même unité technique d'exploitation et pour autant que les ouvriers constituent la majorité du personnel qui y est occupé.

L'article 12 de la CCT du 19 mars 1979 reste également d'application : s'il existe un régime flexible applicable aux ouvriers, il s'applique également aux employés techniques.

## *Hoofdstuk I*

### Toepassingsgebied

#### Art. 1

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

#### Art. 2

(Gewijzigd door art. 19 van de CAO van 25 april 1991 gesloten in uitvoering van het interprofessioneel akkoord van 22 december 2000.)

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.

## *Hoofdstuk II*

### Toepassing van bestaande overeenkomsten

#### Art. 3

Indien er in de ondernemingen die arbeiders én bedienden tewerkstellen, voor de arbeiders vóór het afsluiten van deze CAO een arbeidstijdregeling werd ingevoerd krachtens art. 20bis van de Arbeidswet van 16 maart 1971 of krachtens de wet van 17 maart 1987 en CAO nr 42, kan de werkgever deze arbeidstijdregeling eveneens toepasselijk maken, onder de voorwaarden bepaald voor de arbeiders, op de administratieve bedienden, tewerkgesteld in dezelfde technische bedrijfseenheid en voor zover de arbeiders de meerderheid vormen van het daar tewerkgesteld personeel.

Artikel 12 van de CAO van 19 maart 1979 blijft eveneens gelden : indien er een flexibele regeling van toepassing is op de arbeiders, is ze ook van toepassing op de technische bedienden.

### Chapitre III

#### Instauration d'horaires flexibles

##### Art. 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'art. 8 ci-après.

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

### Hoofdstuk III

#### Instelling van de flexibele uurroosters

##### Art. 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 art. 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 art. 8 hierna.

De bijzondere uurroosters worden ingevoerd en toegepast krachtens de procedure voorzien in art. 6. 1° en art. 14bis van de wet van 8 april 1965 met betrekking tot de arbeidsreglementen.

**Chapitre IV****Nouveaux régimes de travail****Art. 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 suivants, en dérogation aux dispositions de la loi du 16 mars 1971:

**5.1 TRAVAIL DOMINICAL**

(Modifié par l'art. 20 de la CCT du 25 avril 2001)

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 niveau 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 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

**Hoofdstuk IV****Nieuwe arbeidsregimes****Art. 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 van de wet van 16 maart 1971 de volgende nieuwe arbeidsregimes instellen :

**5.1 ZONDAGARBEID**

(Gewijzigd door art. 20 van de CAO van 25 april 2001)

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, dit binnen 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 compensatierust gelijk aan 50 % van de arbeidstijd gepresteerd op zon- of feestdag. Arbeidsregimes ingericht op basis van de mogelijkheden van de arbeidswet van 16 maart 1971 worden hierdoor niet geviséerd.

**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 voorzover voor het aantal

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 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 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.

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

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 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.

### 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.

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

première semaine : samedi et dimanche 12 heures;

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

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.

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

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

### **Art. 7 Procédure de modification du règlement de travail.**

Conformément à l'art. 5 de la loi du 17 mars 1987, l'employeur qui décide d'appliquer un des nouveaux régimes de travail visés à l'art. 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.

eerste week : zaterdag en zondag 12 uur

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

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.

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

### **Art. 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.

### **Art. 7 Procedure tot wijziging van het arbeidsreglement**

Conform art. 5 van de wet van 17 maart 1987 dient de werkgever die beslist één van de nieuwe arbeidsregelingen, voorzien bij art. 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.

## *Chapitre V*

### Récupération sur une base annuelle

#### Art. 8

En exécution de l'art. 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.

## *Chapitre VI*

### Instauration d'autres régimes dérogatoires

#### Art. 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 art. 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 dans ce sens.

## *Hoofdstuk V*

### Recuperatie op jaarbasis

#### Art. 8

In uitvoering van art. 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.

## *Hoofdstuk VI*

### Instelling van andere afwijkende regimes

#### Art. 9

Andere arbeidsregimes dan deze voorzien in bovenstaand akkoord kunnen worden ingesteld op ondernemingsvlak, na onderhandeling overeenkomstig de termijnen en procedures, voorzien in art. 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 uitsprekt of indien alle aanwezige leden die hetzij de werkgeversorganisaties, hetzij de werknemersorganisaties vertegenwoordigen zich daartoe uitspreken.



*Chapitre VII*

## Dispositions générales

**Art. 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

*Hoofdstuk VII*

## Algemene bepalingen

**Art. 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 gezondheidsoverwegingen, 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 arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur. Zij mogen evenwel worden

cadre d'un contrat de travail à durée déterminée ou pour une tâche déterminée dans les secteurs, les entreprises et pour les catégories de travailleurs pour lesquels cette forme de contrat de travail correspond à l'usage.

10.8 Les parties conviennent de procéder à une évaluation au sein de la commission paritaire, des applications et des effets de la présente convention dans un délai de 2 ans à dater de sa conclusion.

#### **Art. 11 *Durée de la convention***

La présente CCT entre en vigueur le 29 septembre 1988 et est conclue pour une durée indéterminée. 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.

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.

10.8 De partijen komen overeen in de schoot van het paritair comité de toepassing en de weerslag van de overeenkomst te evalueren binnen een termijn van 2 jaar na het afsluiten ervan.

#### **Art. 11 *Duur van de overeenkomst***

Deze CAO treedt in werking op 29 september 1988 en wordt afgesloten voor onbepaalde tijd. 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.