

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.

Art. 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

Art. 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.