

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 (voy. 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 26bis 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 38ter, § 2, 4° 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 du 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 9*bis* de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs.

Conformément à l'article 9*quater* 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 38*bis* de la même loi.

Art. 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

Art. 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.