

**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**

-----

Gelet op de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités;

Gelet op het advies nr. 838 d.d. 23 april 1986 van de Nationale Arbeidsraad betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen;

Gelet op de wet van 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen;

Gelet op de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 van 24 mei 1971 betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen van het personeel der ondernemingen, inzonderheid het artikel 8, 2° en 6° en het artikel 11;

Gelet op de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 van 9 maart 1972 houdende ordening van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden, inzonderheid de artikelen 3, 5 en 10;

Gelet op de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 39 d.d. 13 december 1983 betreffende de voorlichting en het overleg inzake de sociale gevolgen van de invoering van nieuwe technologieën, inzonderheid de artikelen 2, 3 en 4;

Hebben de navolgende interprofessionele organisaties van werkgevers en van werknemers ...

in de Nationale Arbeidsraad op 2 juni 1987 onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

**HOOFDSTUK I - DRAAGWIJDTE EN TOEPASSINGSSFEER VAN DE OVEREENKOMST**

**Artikel 1**

Deze overeenkomst strekt ertoe de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen mogelijk te maken, na onderhandeling op het niveau van het paritair comité en/of van de onderneming.

**Artikel 2**

Deze overeenkomst is van toepassing op de arbeidsregelingen die zijn beoogd in het kader van de wet van 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen.

**Commentaar**

Overeenkomstig de wet van 17 maart 1987 wordt onder nieuwe arbeidsregelingen verstaan, de regelingen die ertoe strekken de uitbreiding of de aanpassing van de bedrijfstijd mogelijk te maken en de werkgelegenheid te bevorderen.

De nieuwe wetgeving biedt een bijkomende mogelijkheid of een alternatief voor de mogelijkheden die in het kader van de arbeidswet van 16 maart 1971 bestaan, zoals bijvoorbeeld de sectorale koninklijke besluiten inzake zondagsrust en arbeidsduur, zonder dat mag worden afgeweken van de bepalingen betreffende de nachtarbeid van vrouwen.

De werkgevers hebben dus de keuze tussen de formules van de wet van 16 maart 1971 en de nieuwe wetgeving in het kader, binnen de grenzen en volgens de respectieve procedures van die twee juridische instrumenten, behalve wel te verstaan voor de gevallen waarin niet is voorzien in het kader van de wet van 16 maart 1971 waarvoor enkel de nieuwe wetgeving van toepassing zal zijn.

Ten aanzien van de in de ondernemingen verrichte experimenten tot herschikking van de arbeidstijd in het kader van het koninklijk besluit nr. 179 van 30 december 1982 en van de daaropvolgende wijzigingen van dat besluit, worden de navolgende regels aangehouden :

- de aan de gang zijnde experimenten worden verder door die wetgeving geregeld;
- de werkgevers en de werknemers die onder de toepassingsfeer van deze collectieve arbeidsovereenkomst vallen, zullen niet langer een beroep kunnen doen op de bepalingen van het koninklijk besluit nr. 179;
- dat houdt in dat, voor de werkgevers en de werknemers die ressorteren onder de paritaire comités die zijn uitgesloten van de toepassingsfeer van deze collectieve arbeidsovereenkomst, het koninklijk besluit nr. 179 van toepassing blijft zolang die paritaire comités niet onder de toepassingsfeer van de overeenkomst zijn opgenomen of zolang voor die paritaire comités geen eenvormige oplossing is uitgewerkt.

### Artikel 3

[§ 1. Deze overeenkomst is van toepassing op de werkgevers alsook op de werknemers die onder de toepassing vallen van de bepalingen van de arbeidswet van 16 maart 1971 ten aanzien van de zondagsrust en/of de arbeidsduur, onder voorbehoud van de bepalingen van § 2 van dit artikel.

§ 2. Voor de werkgevers en werknemers die onder de navolgende paritaire comités ressorteren :

- het paritair comité nr. 119 voor de handel in voedingswaren, met uitsluiting van de werknemers die zijn tewerkgesteld aan activiteiten van de groothandel in voedingswaren;
- het paritair comité nr. 201 voor de zelfstandige kleinhandel;
- het paritair comité nr. 202 voor de levensmiddelenbedrijven met talrijke bijhuizen;
- het paritair comité nr. 311 voor de grote kleinhandelszaken;
- het paritair comité nr. 312 voor de warenhuizen

mag geen gebruik worden gemaakt van de mogelijkheid om van het verbod van zondagswerk af te wijken overeenkomstig artikel 2, 1° van de wet van 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen] (1).

### [Commentaar

Zodra het koninklijk besluit van 3 december 1987 betreffende het tewerkstellen van werknemers op zondag in de distributiesector en deze collectieve arbeidsovereenkomst in werking zijn getreden, zullen de werkgevers en de werknemers die onder de in § 2 van artikel 3 genoemde vijf paritaire comités ressorteren :

- zich niet meer kunnen beroepen op de bepalingen van het koninklijk besluit nr. 179;

-----  
(1) Aldus gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 42 bis van 10 november 1987 (artikel 1).

- geen gebruik meer kunnen maken van de in artikel 66, punten 19 en 26, van de voormelde arbeidswet vastgestelde afwijkingen op het verbod van zondagswerk] (1).

## HOOFDSTUK II - VOORAFGAANDE INFORMATIE

### Artikel 4

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.

Wanneer er een ondernemingsraad bestaat, ontvangt hij die informatie. Bij ontstentenis van ondernemingsraad wordt de informatie aan de vakbondsafvaardiging gegeven. Bij ontstentenis van vakbondsafvaardiging wordt de informatie aan elke werknemer individueel verstrekt.

## HOOFDSTUK III - TOEPASSINGSMODALITEITEN

### Artikel 5

- a) 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 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.
- b) Indien niet alle werknemers van de onderneming of van een afdeling van de onderneming bij de invoering van de nieuwe arbeidsregelingen zijn betrokken, mag de inschakeling van de werknemers in die regelingen slechts op vrijwillige basis geschieden.

## HOOFDSTUK IV - WEERSLAG OP DE WERKGELEGENHEID

### Artikel 6

De invoering van de nieuwe arbeidsregelingen moet een positieve weerslag hebben op de werkgelegenheid.

De toepassingsmodaliteiten van die bepaling worden vastgesteld op het niveau van het paritair comité en/of van de onderneming.

### Commentaar

Het is essentieel de taak van de sector en/of van de onderneming om uit te maken wat wordt verstaan onder positieve weerslag op de werkgelegenheid. Die positieve weerslag kan met name het gevolg zijn van een toename van het aantal tewerkgestelde werknemers, van de vermindering van het aantal dagen gedeeltelijke werkloosheid of van de vermindering van het aantal in uitzicht gestelde ontslagen in het kader van de procedure die voor collectief ontslag is vastgesteld.

-----

- (1) Nieuwe commentaar ingevoegd bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 42 bis van 10 november 1987 (artikel 1 - commentaar).

## HOOFDSTUK V - ONDERHANDELINGSNIVEAU

### Artikel 7

- a) De paritaire comités bepalen autonoom hun rol bij collectieve arbeidsovereenkomst, overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.
- b) De in het paritair comité gesloten collectieve arbeidsovereenkomsten kunnen steeds op ondernemingsniveau worden aangevuld en verduidelijkt.
- c) Bij ontstentenis van collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in het paritair comité binnen 6 maanden vanaf de aanhangigmaking bij de Voorzitter van het paritair comité door de meest gereede partij, kan de onderhandeling op ondernemingsniveau geschieden onder de in hoofdstuk VI vastgestelde voorwaarden en overeenkomstig de procedures, bepaald bij de artikelen 6 en 7 van de wet van 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen.

### Commentaar

De in dat artikel 7, c) vastgestelde termijn van 6 maanden is een maximumtermijn, aangezien het mogelijk is dat men in het paritair comité tot een akkoord komt voor het verstrijken van die termijn van 6 maanden.

## HOOFDSTUK VI - ONDERHANDELING OP ONDERNEMINGSNIVEAU, BIJ ONTSTENTENIS VAN OVEREENKOMST GESLOTEN IN HET PARITAIR COMITE

### Artikel 8

De onderhandeling op ondernemingsniveau moet ten minste betrekking hebben op de navolgende elementen :

- de regeling inzake organisatie van de arbeidstijd, waaronder met name de arbeidsduur, de werktijden, de rustpausen en de rusttijden ;
- de arbeidsvoorwaarden ;
- de modaliteiten inzake de weerslag op de werkgelegenheid ;
- wanneer er een vakbondsafvaardiging bestaat, de vakbondsvertegenwoordiging rekening houdend met de arbeidsregeling overeenkomstig artikel 8, 2° en 6° van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen van het personeel der ondernemingen;
- de modaliteiten betreffende de periodieke evaluatie van en de controle op de nieuwe regeling.

### Commentaar

Bij ontstentenis van een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in het paritair comité, kan een nieuwe arbeidsregeling op ondernemingsniveau worden ingevoerd mits naleving van de bij de artikelen 6 en 7 van de wet van 17 maart 1987 bepaalde regelen.

## HOOFDSTUK VII - DUUR, INWERKINGTREDING, HERZIENING EN OPZEGGING

### Artikel 9

Deze overeenkomst is voor onbepaalde duur gesloten.

Zij treedt in werking op dezelfde datum als de wet van 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen. (1)

Zij kan geheel of gedeeltelijk worden herzien of opgezegd op verzoek van de meest gerede ondertekenende partij, met inachtneming van een opzeggingstermijn van zes maanden.

De organisatie die het initiatief tot herziening of opzegging neemt moet de redenen ervan aanduiden en amendementsvoorstellen indienen. De andere organisaties gaan de verbintenis aan deze binnen de termijn van een maand na ontvangst in de Nationale Arbeidsraad te bespreken.

Gedaan te Brussel op twee juni negentienhonderd zevenentachtig.

-----

---

(1) Voor de distributiesector treedt zij in werking op dezelfde datum als het koninklijk besluit van 3 december 1987 betreffende het tewerkstellen van werknemers op zondag in de distributiesector.