

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 35 VAN 27 FEBRUARI 1981 BETREFFENDE
SOMMIGE BEPALINGEN VAN HET ARBEIDSRECHT TEN AANZIEN VAN DE
DEELTIJDSE ARBEID, GEWIJZIGD DOOR COLLECTIEVE
ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 35 BIS
VAN 9 FEBRUARI 2000

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

Gelet op de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;

Gelet op de arbeidswet van 16 maart 1971;

Gelet op de wet van 18 juni 1981 waarbij in de arbeidswetgeving sommige bepalingen betreffende de deeltijdse arbeid worden opgenomen;

Gelet op de adviezen van de Nationale Arbeidsraad, nr. 655 van 29 mei 1980 en nr. 671 van 17 december 1980 over het probleem van de deeltijdse arbeid;

Gelet op de in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomsten van 15 mei 1975 en 25 juli 1975 betreffende de waarborg van een gemiddeld minimum maandinkomen;

Gelet op de in de Nationale Arbeidsraad op 28 februari 1987 gesloten collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de waarborg van een gemiddeld minimum maandinkomen voor de minderjarigen die zijn tewerkgesteld aan werkzaamheden of in sectoren die van geen paritair comité afhangen of die afhangen van een paritair comité dat niet is samengesteld.

Hebben navolgende interprofessionele organisaties van werkgevers en van werknemers

in de Nationale Arbeidsraad, op 27 februari 1981 onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

Toepassingsfeer

Artikel 1

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werknemers die zijn gebonden door een arbeidsovereenkomst, gesloten voor deeltijdse arbeid alsmede op de werkgevers die hen tewerkstellen.

Commentaar

Overeenkomstig de door het Internationaal Arbeidsbureau geformuleerde beginselen, is de Raad van oordeel dat de deeltijdse arbeid moet worden onderscheiden van andere vormen van arbeid, met name occasionele arbeid, seizoenarbeid en tijdelijke arbeid; het moet gaan om arbeid die regelmatig en vrijwillig gedurende een kortere periode dan de normale periode wordt verricht.

[" Beginsel van gelijke behandeling

Artikel 1 bis

- a. Met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden worden deeltijdwerkers niet minder gunstig behandeld dan vergelijkbare voltijdwerkers louter op grond van het feit dat zij in deeltijd werkzaam zijn, tenzij het verschil in behandeling om objectieve redenen gerechtvaardigd is.
- b. Wanneer zulks passend is, wordt het "pro rata temporis"-beginsel toegepast.
- c. Wanneer zulks om objectieve redenen gerechtvaardigd is, kan de toegang tot bepaalde arbeidsvoorwaarden afhankelijk worden gesteld van een bepaalde diensttijd, arbeidsduur of beloning.

De criteria voor de toegang tot bepaalde arbeidsvoorwaarden worden op gezette tijden opnieuw bezien met inachtneming van het beginsel van gelijke behandeling zoals bepaald in punt a. hierboven."

Commentaar

Dit artikel heeft tot doel in deze overeenkomst het beginsel van gelijke behandeling in te schrijven, zoals bedoeld in clause 4 van de raamovereenkomst die als bijlage is opgenomen bij de richtlijn 97/81/EG van 15 december 1997 betreffende de door de Unice, het CEEP en het EVV gesloten raamovereenkomst inzake deeltijdarbeid.]¹

Bepalingen van de geschreven arbeidsovereenkomst

Artikel 2

In toepassing van artikel 11 bis, lid 2 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, kan de geschreven arbeidsovereenkomst hetzij uitdrukkelijk de overeengekomen deeltijdse arbeidsregeling en uurrooster vermelden, hetzij verwijzen naar de deeltijdse arbeidsregelingen die zijn vervat in het arbeidsreglement en/of naar de deeltijdse arbeidsregelingen die door de paritaire comités of op ondernemingsniveau zijn vastgesteld.

Definitie en toepassingsmodaliteiten van het veranderlijk uurrooster

Artikel 3

Voor de toepassing van artikel 11 bis, lid 3 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, is het uurrooster veranderlijk, wanneer de arbeidsovereenkomst, gesloten voor deeltijdse arbeid, de wekelijkse arbeidsduur vaststelt zonder vooraf de dagen en/of uren van het uurrooster nauwkeurig aan te geven.

In dat geval moet de werknemer voorafgaandelijk van zijn te verrichten dagelijkse arbeidsprestaties in kennis worden gesteld.

De procedure van voorafgaande verwittiging zal bepaald worden bij een in de schoot van het bevoegd paritair comité gesloten collectieve arbeidsovereenkomst.

Bij ontstentenis van een dergelijke collectieve arbeidsovereenkomst, zal de werknemer ten minste vijf werkdagen vooraf van zijn uurrooster in kennis worden gesteld.

¹ Ingevoegd bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 35 bis van 9 februari 2000 (artikel 1).

Voorrang voor het verkrijgen van een voltijdse betrekking

Artikel 4

De deeltijdse werknemer moet op zijn verzoek bij voorrang een vacant geworden voltijdse betrekking, waarvoor hij in aanmerking kan komen, verkrijgen, in zoverre hij aan de vereiste kwalificaties voldoet en hij de voorgestelde uurregeling aanvaardt.

De deeltijdse werknemer die belangstelling heeft voor een voltijdse betrekking geeft dit te kennen aan de werkgever of diens aangestelde die tot taak heeft elke openstaande voltijdse betrekking aan de belanghebbende werknemer mee te delen.

Het verrichten van bijkomende uren

Artikel 5

De paritaire comités verduidelijken onder welke voorwaarden en in welke mate bijkomende uren mogen worden verricht.

Onder bijkomende uren moet worden verstaan, de uren die de conventionele arbeidsduur van de deeltijdse werknemers overstijgen, zonder evenwel de bij wet of collectieve arbeidsovereenkomst vastgestelde normale arbeidsduur te overschrijden.

Artikel 6

Bij ontstentenis van een in een paritair comité gesloten collectieve arbeidsovereenkomst, kan de overschrijding van het uurrooster, wegens bijkomende uren die op verzoek van de werknemer worden verricht, aanleiding geven tot een aanpassing van de arbeidsovereenkomst, indien de werknemer daarom verzoekt. Die aanpassing zal gebeuren ingeval het voorziene uurrooster met ten minste 1 uur gemiddeld per week gedurende een kwartaal wordt overschreden. De aanpassingsmodaliteiten zullen in onderling akkoord tussen de werkgever en de werknemer worden vastgesteld.

Wanneer de werknemer het eist, mag de aanpassing niet beneden het gemiddelde liggen van de tijdens dat kwartaal verrichte bijkomende uren.

Artikel 7

Bij ontstentenis van een in een paritair comité gesloten collectieve arbeidsovereenkomst, mogen de bijkomende uren op verzoek van de werkgever, slechts met de instemming van de werknemer worden verricht.

Ingeval het voorziene uurrooster gedurende een kwartaal met ten minste 1 uur gemiddeld per week wordt overschreden, gelden navolgende bepalingen :

De betrokken werknemer heeft op zijn verzoek recht :

- a) hetzij op de herziening van zijn arbeidsovereenkomst, volgens de in het vorig artikel vastgestelde normen;
- b) hetzij op een inhaalrust, op voorwaarde dat de duur van de tijdens het kwartaal verrichte bijkomende uren gemiddeld 20 % van het overeengekomen uurrooster bereikt.

Die inhaalrust moet binnen de 132 weken volgend op het kwartaal worden toegekend.

De modaliteiten voor de toekenning van de inhaalrust worden bij akkoord tussen de werkgever en de betrokken werknemer vastgesteld. Bij ontstentenis van een dergelijk akkoord, moet de inhaalrust per minimumschijf van één uur worden toegekend; die inhaalrust mag per week niet meer bedragen dan 20 % van de in de arbeidsovereenkomst vastgestelde wekelijkse arbeidsduur.

De berekening van het gemiddelde van de tijdens de vakantieperioden verrichte bijkomende uren zal gebeuren door gelijkstelling met het tijdens de andere maanden van de driemaandelijkse periode gepresteerde gemiddelde om te vermijden dat de vakantieperiode de berekening van het gemiddelde beïnvloedt.

Artikel 8

Voor de toepassing van de artikelen 6 en 7 wordt onder kwartaal verstaan het kwartaal dat in aanmerking wordt genomen voor de berekening van de sociale zekerheidsbijdragen.

Commentaar

Het begrip "kwartaal" in de sociale zekerheid kan op twee verschillende manieren worden omschreven naargelang van de periodiciteit van de betalingen : voor de werknemers die per maand worden betaald, stemt het overeen met het kalenderkwartaal; voor de werknemers die worden betaald per periode die minder bedraagt dan of niet samenvalt met de maand, stemt het overeen met de periode die is gedekt door de uitbetalingen waarvan de sluitingsdag in eenzelfde kalenderkwartaal valt (cf. artikel 24 van het koninklijk besluit van 28 november 1969 betreffende de sociale zekerheid).

Beloning

Artikel 9

De deeltijdse werknemer moet voor een gelijk werk of voor een werk van gelijke waarde in verhouding hetzelfde loon ontvangen als een voltijdse werknemer, ongeacht de modaliteiten volgens dewelke het loon wordt uitbetaald.

Alle looncomponenten van de voltijdse werknemer moeten volgens dezelfde normen, dezelfde loonschalen en dezelfde toekenningscriteria worden toegepast op de deeltijdse werknemer in verhouding tot zijn arbeidsduur in de onderneming, voor zover hij onder gelijkaardige voorwaarden is tewerkgesteld en tot dezelfde categorie van werknemers behoort.

Artikel 10

De deeltijdse werknemer heeft recht op een gemiddeld minimum maandinkomen dat, naar rata van zijn arbeidsduur in de onderneming, proportioneel wordt berekend op het gemiddeld minimum maandinkomen van de voltijdse werknemer, zoals het is vastgesteld in de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de schoot van het bevoegd paritair comité of, bij ontstentenis, in de schoot van de Nationale Arbeidsraad.

Datum van inwerkingtreding - Duur - Herziening en opzegging

Artikel 11

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor een onbepaalde tijd.

De artikelen 1 tot 4 treden in werking op de datum en volgens de modaliteiten bepaald in artikel 8 van de wet van 18 juni 1981 waarbij in de arbeidswetgeving sommige bepalingen betreffende de deeltijdse arbeid worden opgenomen.

De artikelen 5 tot 11 treden in werking tien dagen na de bekendmaking van genoemde wet van 18 juni 1981 in het Belgisch Staatsblad.

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst kan op verzoek van de meest gerede ondertekenende partij worden herzien of opgezegd, met inachtneming van een opzeggingstermijn van 6 maanden.

Gedaan te Brussel, op zeventwintig februari negentienhonderd eenentachtig.
