

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 42 DU 2 JUIN 1987 RELATIVE

A L'INTRODUCTION DE NOUVEAUX REGIMES DE TRAVAIL DANS

LES ENTREPRISES, MODIFIEE PAR LA CONVENTION

COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 42 BIS DU

10 NOVEMBRE 1987

Vu la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires ;

Vu l'avis n° 838 du 23 avril 1986 du Conseil national du Travail relatif à l'introduction de nouveaux régimes de travail au sein des entreprises ;

Vu la loi du 17 mars 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises ;

Vu la convention collective de travail n° 5 du 24 mai 1971 concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises, notamment l'article 8, 2° et 6° et l'article 11 ;

Vu la convention collective de travail n° 9 du 9 mars 1972 coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprise, conclus au sein du Conseil national du Travail, notamment les articles 3, 5 et 10 ;

Vu la convention collective du travail n° 39 du 13 décembre 1983 concernant l'information et la concertation sur les conséquences sociales de l'introduction des nouvelles technologies, notamment les articles 2, 3 et 4 ;

Les organisations interprofessionnelles de chefs d'entreprises et de travailleurs suivantes ...

ont conclu, le 2 juin 1987, au sein du Conseil national du Travail la convention collective de travail suivante.

CHAPITRE I - PORTEE ET CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION

Article 1

La présente convention vise à permettre l'introduction de nouveaux régimes de travail au sein des entreprises, suite à une négociation intervenant au niveau de la commission paritaire et/ou au niveau de l'entreprise.

Article 2

La présente convention s'applique aux régimes de travail visés dans le cadre de la loi du 17 mars 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises.

Commentaire

Conformément à la loi du 17 mars 1987, on entend par nouveaux régimes de travail ceux qui visent à permettre l'extension ou l'adaptation du temps d'exploitation de l'entreprise et à promouvoir l'emploi.

La nouvelle législation offre une possibilité supplémentaire ou alternative à celles qui existent dans le cadre de la loi sur le travail du 16 mars 1971 tels par exemple les arrêtés royaux sectoriels, en matière de repos du dimanche et de durée du travail, sans qu'on puisse déroger aux dispositions concernant le travail de nuit des travailleuses.

Les employeurs ont donc le choix entre les formules prévues par la loi du 16 mars 1971 et la nouvelle législation, dans le cadre, les limites et selon les procédures respectives de ces deux instruments juridiques sauf évidemment dans les cas non prévus dans le cadre de la loi du 16 mars 1971 où seule la nouvelle législation est d'application.

En ce qui concerne les expériences d'aménagement du temps de travail effectuées dans les entreprises dans le cadre de l'arrêté royal n° 179 du 30 décembre 1982 et des modifications subséquentes de celui-ci, les règles suivantes ont été retenues :

- les expériences en cours restent régies par cette législation ;
- les employeurs et les travailleurs qui ressortissent au champ d'application de la présente convention collective ne pourront plus faire appel aux dispositions de l'arrêté royal n° 179 ;
- ceci implique que pour les employeurs et travailleurs relevant des commissions paritaires qui sont exclues du champ d'application de la présente convention collective, l'arrêté royal n° 179 reste d'application tant que ces commissions paritaires n'ont pas été intégrées dans le champ d'application de la convention ou qu'une solution uniforme n'a pas été dégagée pour celles-ci.

Article 3

[§ 1er. La présente convention est applicable aux employeurs ainsi qu'aux travailleurs qui tombent sous l'application des dispositions de la loi du 16 mars 1971 sur le travail en ce qui concerne le repos du dimanche et/ou la durée du travail, sous réserve des dispositions du § 2 du présent article.

§ 2. En ce qui concerne les employeurs et les travailleurs relevant des commissions paritaires suivantes :

- la Commission paritaire n° 119 du commerce alimentaire, à l'exclusion des travailleurs occupés à des activités du commerce alimentaire de gros ;
- la Commission paritaire n° 201 du commerce de détail indépendant ;
- la Commission paritaire n° 202 des magasins d'alimentation à succursales multiples ;
- la Commission paritaire n° 311 des grandes entreprises de vente au détail ;
- la Commission paritaire n° 312 des grands magasins

il ne peut être fait usage de la faculté de dérogation à l'interdiction du travail dominical telle qu'elle est prévue par l'article 2, 1° de la loi du 17 mars 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises] (1).

[Commentaire

Il y a lieu de rappeler que dès l'entrée en vigueur de l'arrêté royal du 3 décembre 1987 concernant l'occupation de travailleurs le dimanche dans le secteur de la distribution et de la présente convention collective de travail, les employeurs et les travailleurs qui ressortissent au champ d'application des cinq commissions paritaires mentionnées au § 2 de l'article 3 :

- ne pourront plus faire appel aux dispositions de l'arrêté royal n° 179 ;

(1) Ainsi modifié par la convention collective de travail n° 42 bis du 10 novembre 1987 (article 1).

- ne pourront plus faire usage des dérogations à l'interdiction du travail du dimanche, prévues aux points 19 et 26 de l'article 66 de la loi sur le travail susmentionnée] (1).

CHAPITRE II - INFORMATION PREALABLE

Article 4

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.

Lorsqu'il existe, 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.

CHAPITRE III - MODALITES D'APPLICATION

Article 5

- a) Les travailleurs concernés par l'introduction des nouveaux régimes de travail doivent être occupés dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée. Toutefois, ils peuvent être occupés dans le cadre d'un contrat de travail conclu pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini, dans les branches d'activité, les entreprises et pour les catégories de travailleurs où cette forme de contrat correspond à l'usage.
- b) Dans la mesure où tous les travailleurs de l'entreprise ou d'une division d'entreprise ne sont pas visés par l'introduction des nouveaux régimes de travail, l'insertion des travailleurs dans le cadre de ceux-ci ne peut se faire que sur une base volontaire.

CHAPITRE IV - EFFET SUR L'EMPLOI

Article 6

L'introduction des nouveaux régimes de travail doit avoir un effet positif en matière d'emploi.

Les modalités d'application de cette disposition sont déterminées au niveau de la commission paritaire et/ou au niveau de l'entreprise.

Commentaire

Il appartient essentiellement au secteur et/ou à l'entreprise d'apprécier ce que l'on entend par effet positif en matière d'emploi. Celui-ci peut notamment résulter d'une augmentation du nombre de travailleurs occupés, de la réduction du nombre de journées de chômage partiel ou de la réduction du nombre de licenciements envisagés dans le cadre de la procédure prévue pour les licenciements collectifs.

(1) Nouveau commentaire inséré par la convention collective de travail n° 42 bis du 10 novembre 1987 (article 1 - commentaire).

CHAPITRE V - NIVEAU DE LA NEGOCIATION

Article 7

- a) Les commissions paritaires déterminent leur rôle de manière autonome par convention collective de travail, conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.
- b) Les conventions collectives de travail conclues au niveau de la commission paritaire peuvent toujours être complétées et précisées au niveau de l'entreprise.
- c) A défaut de convention collective de travail conclue au niveau de la commission paritaire dans le délai de 6 mois à dater de la saisine du Président de la commission paritaire par la partie la plus diligente, la négociation peut se faire au niveau de l'entreprise dans les conditions fixées au chapitre VI et conformément aux procédures prévues aux articles 6 et 7 de la loi du 17 mars 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises.

Commentaire

Le délai de 6 mois prévu à cet article 7, c) constitue un délai maximum dans la mesure où un accord peut intervenir au niveau de la commission paritaire avant l'expiration de ce délai de 6 mois.

CHAPITRE VI - NEGOCIATION AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE, A DEFAUT DE CONVENTION CONCLUE AU NIVEAU DE LA COMMISSION PARITAIRE

Article 8

La négociation au niveau de l'entreprise doit porter au moins sur les éléments suivants :

- le régime d'organisation du temps de travail, en ce compris notamment la durée du travail, les horaires de travail, les pauses et les intervalles de repos ;
- les conditions de travail ;
- les modalités en matière d'effet sur l'emploi ;
- lorsqu'il existe une délégation syndicale, la représentation syndicale compte tenu du régime de travail conformément à l'article 8, 2° et 6° de la convention n° 5 concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises ;
- les modalités relatives à l'évaluation périodique et au contrôle du nouveau régime.

Commentaire

A défaut de convention collective de travail conclue au sein de la commission paritaire, un nouveau régime de travail peut être introduit au niveau de l'entreprise moyennant le respect des règles prévues aux articles 6 et 7 de la loi du 17 mars 1987.

CHAPITRE VII - DUREE, ENTREE EN VIGUEUR, REVISION ET DENONCIATION

Article 9

La présente convention est conclue pour une période indéterminée.

Elle entre en vigueur à la même date que la loi du 17 mars 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises (1).

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.

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 du Conseil national du Travail, dans le délai d'un mois de leur réception.

Fait à Bruxelles, le deux juin mil neuf cent quatre vingt-sept.

(1) Pour le secteur de la distribution, elle entre en vigueur à la même date que l'arrêté royal du 3 décembre 1987 concernant l'occupation de travailleurs le dimanche dans le secteur de la distribution.