# Arrêté royal rendant obligatoire la convention collective de travail du 26 novembre 2003, conclue au sein de la Commission paritaire du transport, relative à l'introduction de nouveaux régimes de temps de travail dans le sous-secteur des entreprises de déménagements, de garde-meubles et leurs activités connexes (1)

* Datum : 04-07-2004
* Taal : Frans
* Sectie : Wetgeving
* Bron : Numac 2004202006
* Auteur : SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE

ALBERT II, Roi des Belges,
A tous, présents et à venir, Salut.
Vu la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, notamment l'article 28;
Vu la demande de la Commission paritaire du transport;
Sur la proposition de Notre Ministre de l'Emploi,
Nous avons arrêté et arrêtons :
Article 1
er. Est rendue obligatoire la convention collective de travail du 26 novembre 2003, reprise en annexe, conclue au sein de la Commission paritaire du transport, relative à l'introduction de nouveaux régimes de temps de travail dans le sous-secteur des entreprises de déménagements, de garde-meubles et leurs activités connexes.
Art. 2. Notre Ministre de l'Emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté.
Donné à Bruxelles, le 4 juillet 2004.
ALBERT
Par le Roi :
Le Ministre de l'Emploi,
F. VANDENBROUCKE
\_\_\_\_\_\_\_
Note
(1) Référence au Moniteur belge :
Loi du 5 décembre 1968, Moniteur belge du 15 janvier 1969.
Annexe
Commission paritaire du transport
Convention collective de travail du 26 novembre 2003
Introduction de nouveaux régimes de temps de travail dans le sous-secteur des entreprises de déménagements, de garde-meubles et leurs activités connexes (Convention enregistrée le 13 janvier 2004 sous le numéro 69291/CO/140.05)
CHAPITRE I
er. - Champ d'application
Article 1
er. § 1
er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs ressortissant à la Commission paritaire du transport et appartenant au sous-secteur des entreprises de déménagements, garde-meubles et leurs activités connexes ainsi qu'à leurs ouvriers.
§ 2. Pour l'application de la présente convention, on entend par :
« déménagement » : tout transfert d'installations d'une place à une autre, tels que privés, bureaux, magasins, ateliers, foires, usines, expositions, etc..., en ce compris toutes les activités l'accompagnant telles que l'emballage, le déballage, le montage et le démontage sans que cette liste soit limitative;
« garde-meubles » : les entrepôts pour meubles et autres objets nécessitant les mêmes installations spéciales de conservation ou des installations semblables;
« activités connexes » : tout transport de choses qui nécessite l'utilisation de véhicules spécialement équipés pour le transport de mobilier et pour éviter la détérioration lors du transport de marchandises diverses tels que meubles neufs, oeuvres d'art, appareils électroménagers, archives, etc...;
« véhicules spécialement équipés pour le transport de mobilier » : tout véhicule comportant une carrosserie fixe ou amovible, rigide, étanche, comprenant un dispositif intérieur d'arrimage, construit pour ce transport et équipé du petit matériel de protection et d'arrimage, tels que couvertures, caisses, tout autre matériel similaire, etc...
§ 3. Par « ouvriers », on entend : les ouvriers et ouvrières.
CHAPITRE II. - Cadre juridique et motivation
Art. 2. La présente convention collective est conclue en exécution du protocole d'accord pour les années 2003-2004.
Cette convention collective de travail a pour objectif d'offrir la possibilité aux employeurs visés à l'article 1
er d'introduire de nouveaux régimes de temps de travail dans le cadre de la loi du 17 mars 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail (Moniteur belge du 12 juin 1987) et de la convention collective de travail n° 42 conclue au sein du Conseil national du travail.
La flexibilité visée doit permettre aux entreprises concernées par l'article 1
er d'optimaliser leurs activités et de mieux répondre aux besoins du marché. Avec l'intention correspondante d'entretenir sa forme à l'emploi, l'emploi dans le secteur sera évalué annuellement par le « Fonds social Déménagements » suivant une procédure à établir par le conseil d'administration du fonds social.
Pour ce qui concerne les dispositions « temps de travail », « temps de service » et la durée de celles-ci, on réfère à l'arrêté royal du 12 avril 1988 concernant la durée du travail du personnel occupé chez les employeurs visés à l'article 1
er, ainsi qu'à la convention collective de travail du 9 décembre 1988 relative à la durée du travail.
CHAPITRE III. - Dérogations autorisées aux dispositions légales
et conventionnelles
Art. 3. La durée moyenne de travail hebdomadaire s'élève à 38 heures, comme prévue dans l'emploi du temps normal de l'entreprise, repris dans le règlement de travail.
Art. 4. L'entreprise peut introduire des nouveaux régimes de temps de travail qui peuvent simultanément prévoir :
a) un temps de travail journalier de maximum 10 heures;
b) un temps de travail hebdomadaire de maximum 50 heures;
c) un temps de service journalier de maximum 14 heures par jour;
d) un temps de service hebdomadaire de maximum 65 heures par semaine;
e) le travail du dimanche, sans obligation de l'employeur de demander l'autorisation de la commission paritaire comme prévu dans l'article 8 de la convention collective de travail du 9 décembre 1988 relative à la durée du travail dans le secteur « entreprises de déménagements, garde-meubles et leurs activités connexes », rendue obligatoire par l'arrêté royal du 14 août 1989, publié au Moniteur belge du 13 septembre 1989.
f) le délai, endéans lequel le repos compensatoire non rémunéré pour travail du dimanche doit être octroyé. Le délai peut être porté à maximum 8 semaines;
g) le travail des jours fériés, sans obligation de l'employeur de demander l'autorisation de la commission paritaire ainsi que prévu à l'article 8 de la convention collective de travail du 9 décembre 1988 relative à la durée du travail dans le secteur « entreprises de déménagements, garde-meubles et leurs activités connexes », rendue obligatoire par l'arrêté royal du 14 août 1989, publié au Moniteur belge du 13 septembre 1989.
Art. 5. Les prestations le dimanche et jours fériés ne peuvent pas être imposées et se déroulent sur base du volontariat, excepté en cas de force majeure ou d'accident imminent.
Art. 6. L'utilisation du régime de travail flexible peut avoir comme conséquence qu'un jour, qui selon la réglementation normale des heures est un jour de repos, devient un jour de travail (par exemple un samedi).
CHAPITRE IV. - Principes généraux
Art. 7. La période de référence au cours de laquelle la durée moyenne de travail doit être respectée, prend effet le 1
er avril et prend fin le 31 mars de l'année suivante. En cas d'introduction du nouveau régime de temps de travail au cours de la période de référence, la durée moyenne de travail est respectée dès l'introduction du nouveau régime de travail, prorata jusqu'au 31 mars prochain.
Art. 8. Aux fins que trop d'heures extra ne se produisent dans le courant de l'année, on ne peut, à aucun moment dans le courant de l'année de référence, excéder un crédit de 65 heures extra.
Art. 9. Le nouveau régime de temps de travail ne dispense pas l'employeur de l'obligation de respecter le Règlement européen 3820/85, en rapport avec le temps de roulage et de repos des chauffeurs.
CHAPITRE V. - Modification du règlement de travail
Art. 10. Pour autant que les dispositions de la présente convention collective de travail soient respectées, le nouveau régime de temps de travail est automatiquement intégré dans le règlement de travail de l'entreprise comme annexe à celui-ci.
Cette intégration automatique prend effet à partir du moment où la convention collective de travail est enregistrée au Greffe du Service des Relations Collectives du Travail.
Art. 11. La modification du règlement de travail en conséquence de l'adoption de la nouvelle réglementation du temps de travail est portée à la connaissance des ouvriers et des ouvrières conformément à la procédure légale, telle que prescrite à l'article 15 de la loi du 8 avril 1965 relative à l'instauration des règlements de travail (Moniteur belge du 5 mai 1965).
CHAPITRE VI. - Ouvriers occupés dans le cadre du nouveau régime de temps de travail
Art. 12. Les ouvriers occupés dans le cadre du nouveau régime de temps de travail doivent être occupés à temps plein.
Art. 13. L'employeur doit remettre aux ouvriers occupés dans le cadre du nouveau régime de travail :
a) la carte de déménageur prévue par la convention collective de travail du 27 avril 1978, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 19 juillet 1978 (Moniteur belge du 14 septembre 1978);
b) la feuille de prestations prévue par la convention collective de travail du 9 décembre 1988 relative à la durée du travail dans le secteur « entreprises de déménagements, garde-meubles et leurs activités connexes », rendue obligatoire par l'arrêté royal du 14 août 1989 (Moniteur belge du 13 septembre 1989);
c) la fiche de salaire prévue par la convention collective de travail du 9 décembre 1988 relative à la durée du travail dans le secteur « entreprises de déménagements, garde-meubles et leurs activités connexes », rendue obligatoire par l'arrêté royal du 14 août 1989 (Moniteur belge du 13 septembre 1989).
Les données du tachygraphe servent également comme base d'enregistrement des prestations.
CHAPITRE VII. - Délai de communication préalable
Art. 14. Si l'employeur souhaite appliquer le nouveau régime de temps de travail suivant l'article 4 de cette convention collective de travail, il informera les ouvriers concernés au moins 24 heures à l'avance de l'horaire de travail appliqué, en communiquant la date et l'heure de début ainsi que la durée présumée de la mission. Les modifications peuvent être communiquées jusqu'à 12 heures avant leur application.
Art. 15. L'employeur doit conserver cet avis pendant une période de trois ans à dater de la fin de l'année au cours de laquelle cet horaire de travail a été appliqué.
CHAPITRE VIII. - Conditions de travail minimales
Art. 16. § 1
er. Pendant la période de référence fixée par la convention collective de travail relative à l'introduction d'un nouveau régime de travail, l'ouvrier preste au maximum 1 976 heures de travail, c'est-à-dire 38 heures x 52 semaines = 1 976 heures de travail.
§ 2. Si l'ouvrier est occupé sous contrat à durée déterminée, la durée maximale de ses prestations de travail est déterminée en multipliant 38 heures par le nombre de semaines couvertes par le contrat.
§ 3. En ce qui concerne l'année durant laquelle le nouveau régime de travail est introduit, le nombre d'heures de travail maximum que l'ouvrier peut prester est déterminé en multipliant le nombre de semaines qui restent jusqu'à la fin de la fin de la période de référence (= jusqu'au 31/3) par 38 heures.
§ 4. Pour l'application du présent article, la durée annuelle de travail ne comprend pas uniquement les heures de travail effectivement prestées, mais également les jours de repos déterminés par la loi de 4 janvier 1974 concernant les jours fériés (Moniteur belge du 31 janvier 1974), les jours de repos convenus dans une convention collective de travail, les périodes de suspension de l'exécution du contrat de travail comme stipulé dans la loi de 3 juillet 1978 concernant les contrats de travail (Moniteur belge du 22 août 1978) et l'attribution de jours de repos compensatoires au lieu du paiement d'un sursalaire, comme défini à l'article 29, § 4 de la loi de travail du 16 mars 1971 (Moniteur belge du 30 mars 1971).
§ 5. Le nouveau régime de temps de travail doit prévoir au moins une prestation de 4 heures par jour de travail entamé.
§ 6. Les heures non prestées pour lesquelles le salaire est versé dans le cadre légal de la durée du travail garanti de 38 h/semaine, sont décomptées du temps de service supérieur à 38 h/semaine, mais avec maintien de la réglementation en la matière (prime de présence, prime de flexibilité, sursalaire).
Art. 17. A défaut de mentionner la communication de l'article 11 et communiqué conformément aux dispositions du chapitre VII de la présente convention collective de travail, l'horaire de travail mentionné dans le règlement de travail reste d'application.
Art. 18. Pendant la période de référence fixée par la convention collective de travail relative à l'introduction d'un nouveau régime de travail, le temps de service maximal d'un ouvrier est déterminé à 2 964 heures, c'est-à-dire 57 heures x 52 semaines = 2 964 heures, incluant les jours assimilés (entre autres maladie, chômage temporaire cause économique, vacances annuelles, congé pour raisons impérieuses) conformément à l'article 16, § 4. En ce qui concerne l'année durant laquelle le nouveau régime de travail est introduit, le nombre d'heures de service maximum que l'ouvrier a presté est déterminé en multipliant le nombre de semaines qui restent jusqu'à la fin de la fin de la période de référence (= jusqu'au 31 mars) par 57 heures.
Art. 19. Sont considérées comme heures supplémentaires qui donnent droit au paiement du sursalaire comme définies dans l'article 29, § 1
er de la loi sur le travail du 16 mars 1971, les heures au-dessus des limites comme définies dans l'article 4, a), b), c) et d).
Art. 20. L'indemnité complémentaire égale à l'indemnité pour le repas du soir est attribuée si le temps de service de la journée excède 12 heures. Cette indemnité n'est pas cumulable avec l'avantage prévu dans la convention collective de travail du 26 novembre 2002 concernant l'indemnité d'éloignement et de séjour.
Art. 21. § 1
er. Dans le cadre du nouveau régime de temps de travail, les ouvriers employés bénéficient d'une prime de flexibilité sous les conditions fixées par cette convention.
§ 2. La prime de flexibilité est due pour toutes les heures de service au-dessus de 38 heures/semaine qui ne donnent pas droit au remboursement d'un sursalaire et qui ne sont pas du temps de présence.
§ 3. La prime de flexibilité s'élève à 2,44 EUR (valeur 1
er novembre 2002) par heure. La prime de flexibilité évolue de la même façon et au même moment que l'indemnité d'éloignement prévue dans l'article 14 de la convention collective de travail du 9 décembre 1998 relative à la durée du travail dans le secteur des entreprises de déménagements, de garde-meuble et leurs activités connexes, déclarée généralement obligatoire par l'arrêté royal du 14 août 1989 (Moniteur belge du 13 septembre 1989).
CHAPITRE IX. - Paiement de la rémunération
Art. 22. Toutes les heures prestées (temps de travail, temps de présence, temps de service) sont totalisées sur base mensuelle. A la fin de chaque période de salaire, l'employeur paie à l'ouvrier :
a) le salaire calculé sur base de la durée hebdomadaire normale de travail ou suivant le temps de travail prévu par jour de travail;
b) le sursalaire afférent aux heures supplémentaires au sens de l'article 19 de la présente convention collective de travail;
c) la prime de flexibilité due en vertu de l'article 21 de la présente convention collective de travail;
d) la rémunération afférente aux heures de temps de service effectif, soit les heures de présence qui ne sont pas du temps de travail et qui ne donnent pas lieu à un sursalaire en application de l'article 19 de la présente convention de travail.
Art. 23. Pendant la période où un régime d'heures de travail alternatives est appliqué, le travailleur reste payé sur base de la réglementation de l'horaire de travail normal. Toutes les heures payées, mais non prestées, sont déduites du nombre total d'heures du mois suivant qui sont prestées au-delà de la base moyenne d'un mois de 38 heures/semaine, quelles que soient les dispositions de l'article 19 et de l'article 21 du chapitre VIII.
CHAPITRE X. - Durée de validité
Art. 24. Cette convention collective de travail prend effet le 1
er janvier 2004.
Elle est conclue pour une durée indéterminée.
Elle peut être dénoncée par chacune des parties contractantes. Cette dénonciation doit se faire au moins trois mois à l'avance par lettre recommandée adressée au président de la Commission paritaire du transport, qui en avisera sans délai les parties intéressées.
Le délai de préavis de trois mois prend cours à la date d'envoi de la lettre recommandée précitée.
Vu pour être annexé à l'arrêté royal du 4 juillet 2004.
Le Ministre de l'Emploi,
F. VANDENBROUCKE