

**Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté
de la Région wallonne et de la Communauté germanophone**

– SCP 327.03 –

VADE-MECUM

Frais de déplacement en entreprises extérieures

**Visites de chantiers extérieurs par les représentants syndi-
caux**

Travail en équipes – Travail de nuit

[Handwritten signatures]

Introduction

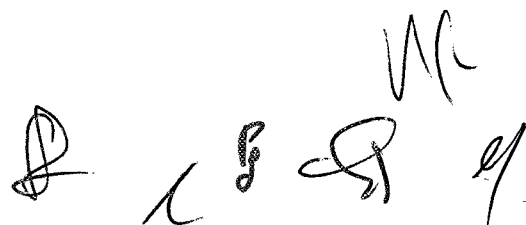
Dans le cadre des négociations sectorielles 2009-2010, les partenaires sociaux se sont notamment penchés sur la problématique des frais de déplacement pour les travailleurs occupés en contrat d'entreprise, les difficultés rencontrées en matière de visite des délégués syndicaux en entreprises extérieures à l'ETA et enfin sur la réglementation relative au travail en équipes et au travail de nuit.

Les partenaires sociaux wallons, représentés au sein de la SCP 327.03, ont décidé de l'élaboration d'un vade-mecum comportant 3 chapitres :

- Un premier chapitre portant sur les déplacements vers des entreprises extérieures à l'ETA dans le cadre de contrat d'entreprise ;
- Un deuxième chapitre portant sur les visites des délégués syndicaux en entreprises extérieures à l'ETA dans le cadre du contrat d'entreprise ;
- Un troisième chapitre portant sur la réglementation générale existante en matière de travail en équipes et de travail de nuit.

Ce vade-mecum traduit bien la volonté des partenaires sociaux d'une part d'œuvrer ensemble au respect des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles prévues dans le secteur lorsque de telles dispositions existent et d'autre part, d'uniformiser une pratique minimale lorsqu'aucune disposition légale, réglementaire ou conventionnelle ne régit ces matières.

André BLAIMONT
Président de la SCP 327.03

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including a large 'M' and several other stylized marks.

1. FRAIS DE DEPLACEMENT EN ENTREPRISES EXTERIEURES

Convention collective de travail relative aux frais de déplacement en entreprises extérieures (contrat d'entreprise) dans les ETA germanophones à l'exclusion des ETA situées en Wallonie.

Chapitre I – Champs d'application

Article 1^{er}

La présente convention collective de travail (CCT) s'applique exclusivement aux employeurs des entreprises de travail adapté germanophones (ETA) ressortissant à la SCP 327.03 et aux travailleurs qu'ils occupent à l'exclusion des ETA situées en Wallonie. Par travailleurs, on entend le personnel ouvrier et employé, valide et non valide, masculin et féminin.

Chapitre II – Dispositions générales

Article 2

Les dispositions de la présente convention collective de travail fixent les règles d'indemnisation des frais de déplacement des travailleurs se déplaçant par leur propre moyen dans le cadre d'un contrat d'entreprise. Ces travailleurs auront droit, s'il y a lieu, à une indemnisation kilométrique correspondant au tarif kilométrique en vigueur dans la fonction publique pour les véhicules motorisés et au tarif en vigueur pour les vélos.

Elle n'envisage de fixer des indemnités kilométriques que pour les seuls kilomètres supplémentaires par rapport à la distance domicile-lieu de travail étant entendu qu'il convient en premier lieu d'appliquer pour ces travailleurs les frais de déplacement domicile-lieu de travail suivant la CCT 19 octies du 20 février 2009.

Chapitre III – Procédure d'application

Article 3

À partir du 1^{er} août 2011, ces indemnités seront d'application.

L'application de cette CCT ne peut cependant être préjudiciable aux travailleurs bénéficiant actuellement d'une situation plus avantageuse.

Les interlocuteurs sociaux recommandent aux employeurs d'examiner les possibilités de contracter, pour ces travailleurs se déplaçant par leurs propres moyens, une assurance collective « Omnium mission ».

Article 4

La présente CCT est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant le dépôt d'un préavis de 6 mois à signifier par lettre recommandée au Président de la SCP 327.03.

Handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom right of the page. There are several distinct marks, including what appears to be a large 'A' and some cursive signatures.

2. VISITES DE CHANTIERS EXTERIEURS

Remarque préalable :

La loi prévoit des visites périodiques de « tous les lieux de travail » par les représentants des travailleurs au CPPT.

L'arrêté Gouvernemental Wallon du 7 novembre 2002 fixe les conditions auxquelles les Entreprises de Travail Adapté sont agréées et subventionnées et détermine dans son titre VI la mise au travail des travailleurs handicapés des ETA dans des entreprises extérieures (de l'art 35 à l'art 44 page 14 et 15) - annexé à ce vade-mecum.

VISITES DE CHANTIERS EXTÉRIEURS PAR LES REPRÉSENTANTS SYNDICAUX

Principes :

- 1) Les employeurs donnent périodiquement (ex. : tous les 3 mois) aux **représentants syndicaux** une liste à jour reprenant les informations utiles : nom du chantier, nombre de personnes occupées, horaire de travail ainsi que la procédure éventuelle et particulière à suivre pour accéder à ce chantier.
- 2) Les **représentants syndicaux** s'engagent à respecter la confidentialité des informations communiquées par les employeurs.
- 3) Les parties témoigneront en ces circonstances d'un esprit d'équité et de conciliation.
- 4) En règle générale, les visites de chantiers doivent être planifiées.
- 5) Le suivi des visites de chantier est mis à l'ordre du jour dans les différents organes de concertation respectifs.

Définition de la visite d'entreprise extérieure :

- Déplacement, en personne, d'une délégation de la délégation syndicale **dans l'entreprise extérieure** ;
- Un délégué par organisation syndicale;
- Planifiée et concertée avec le CPPT et la direction.

Procédure :

- ✓ Au moins 8 jours calendrier à l'avance, les **représentants syndicaux** informent l'employeur des chantiers qu'ils désirent visiter.
- ✓ L'employeur informe le responsable du chantier et le client de l'identité des **représentants syndicaux** qui souhaitent effectuer la visite.
Au besoin, l'employeur se concertera avec le client quant à la possibilité et les modalités pratiques de la visite et communiquera aux représentants syndicaux les règles en vigueur au sein de l'entreprise du client.
Les parties reconnaissent que l'employeur ne dispose d'aucun moyen pour contraindre son client d'accepter la visite de chantier. L'employeur agira de bonne foi pour la rendre néanmoins possible.
- ✓ Les employeurs accordent aux **représentants syndicaux** les facilités et le temps nécessaire pour permettre à ceux-ci d'accomplir leur mission dans de bonnes conditions.
- ✓ Les **représentants syndicaux** remettent à l'employeur, dans les 7 jours calendriers qui suivent la visite de chantier, le **formulaire en annexe** dûment signé.

Ce formulaire est la base pour ***l'indemnisation des représentants syndicaux*** :

- Les heures de visite sont payées aux taux horaires normaux.
- Les frais de déplacement sont remboursés selon les modalités convenues au sein de l'entreprise.

Le temps qui y est consacré est le temps utile et nécessaire à l'accomplissement des missions syndicales.

Rapport de visite de chantier

Chantier visité au mois de :		de l'année :		
Nom du chantier	Localisation	Date	Heure de début	Heure de fin

Nom des délégués syndicaux visiteurs

	Nom et prénom	Région	Temps de déplacement		Signature
			Nombre de km	parcourus	
1					
2					
3					
4					
5					
6					

Procès verbal de la visite *brève description des problèmes rencontrés*

Frais de déplacement non-payés

Vêtements de travail

Heures de travail prestées non-payées

Horaire de travail

Hygiène / Sécurité

Contrat de travail

Arriérés de salaire

Autres

[Signature]

3. TRAVAIL EN EQUIPES – TRAVAIL DE NUIT

Rappel de la législation existante au niveau du CNT

3.1. TRAVAIL EN ÉQUIPE

Loi sur le travail du 16 mars 1971

1) Durée du travail :

Maximum 8h par jour - ou 9h et repos et 38h par semaine (voir Art. 19 et 20 de la loi sur le travail de 16 mars 1971) et loi 10.08.2001 : 38h.

2) Les exceptions (art. 22 Modifié par Arrêté Royal 225 7 déc. 1983)

- pour **travail en équipes**,
- pour **travail qui ne peut être interrompu** donc le travail continu ou travaux d'inventaire ou bilan maximum 7 jours par travailleur et par année civile.

Il est question de **travail en équipes** lorsque :

- les équipes se succèdent sans interruption ou travaillent ensemble au plus durant la moitié de la tâche journalière normale ;
- l'équipe se compose au moins de 2 travailleurs ;
- les équipes qui se relayent se composent d'un nombre de travailleurs plus ou moins identique.

Ils peuvent exercer un travail :

- « continu » (= tous les jours de la semaine + dimanche + nuit, ce sont des entreprises où il est techniquement nécessaire de travailler 7 jours sur 7)
- « semi-continu » (= 5 jours de la semaine + nuit mais pas le weekend)
- « non continu » (= ne pas travailler pendant le weekend, ni le dimanche, ni la nuit).

3) Dépassement de la limite quotidienne et hebdomadaire pour le travail en équipes.

La limite quotidienne est de 11h ou 50h par semaine (voir aussi plus loin CCT 46)

→ heures supplémentaires : plus que 11h sauf :

- travail en continu (max. 12h),
- travaux ou accident (ou imminent) pour l'entreprise ou pour un tiers,
- travaux urgents aux machines ou matériel pour l'entreprise ou pour un tiers (Art. 26 Loi sur le travail)

Pour le travail en équipes, la limite par semaine doit être respectée pendant un trimestre, ou prolongée jusqu'à 1 an, en concluant une CCT sectorielle ou CCT d'entreprise, ou en modifiant le règlement de travail.

4) Repos compensatoire

Les heures qui dépassent les 38h par semaine, doivent être compensées, sous forme de jours compensatoires, et doivent être

comptées comme jours de travail pour le calcul de la durée moyenne du travail. La limite par semaine doit être respectée durant la période de référence (1 trimestre ou prolongé).

- 5) Concertation sociale** (Loi 8 avril 1965 sur le règlement du travail)
Les grilles horaires doivent être reprises séparément pour chaque équipe et le moment et la manière d'alterner les équipes sont précisés.

3.2. TRAVAIL DE NUIT

Principe général : défense de travailler la nuit

Un employeur ne peut pas faire travailler les travailleurs entre 20h le soir et 6h du matin. (Loi sur le travail Art. 35)

Mais :

- Il y a une exception pour certains secteurs, certains travaux ou certains travailleurs : par exemple le travail en équipes successives. (Art. 36)
- Procédure de concertation préalable : les partenaires sociaux dans l'entreprise doivent se voir dans le conseil d'entreprise, ou à défaut la Délégation syndicale ou à défaut une consultation du personnel avant l'instauration d'une équipe de nuit (Art. 38 loi sur le travail)
- Pauses, repos : ne pas travailler plus que 6 h sans pause, pause d'au moins 1 quart d'heure, les modalités peuvent être réglées dans une CCT (Art. 38 *quater*. Loi sur le travail)
- Indemnité financière : une prime d'équipes est garantie aux travailleurs (art 13 CCT 46 du 23 mars 1990 (modifié en CCT 46 septies : 25 avril 1995 Des mesures pour certaines formes de travail avec prestations de nuit)
- Droits équivalents (Article 19 CCT 46)
Les travailleurs occupés dans des régimes de travail en équipes ont des droits équivalents à ceux des travailleurs qui ne sont pas occupés dans de tels régimes, en matière de :
 - représentation et participation syndicale ;
 - formation générale et professionnelle ;
 - hygiène, sécurité et soins médicaux ;
 - infrastructures sociales.
 Lorsqu'il existe une délégation syndicale, la représentation syndicale doit être garantie compte tenu du régime de travail.

Points d'attention relatifs au bien-être des travailleurs en travail posté – travail de nuit

(Articles 3, 4, 5, 6, 7 et 8 de l'Arrêté royal du 16 juillet 2004 – transposition de la directive européenne 93/104/CE)

L'employeur doit faire une analyse des risques de tout travail de nuit et de tout travail posté, afin de pouvoir reconnaître les activités comportant des risques particuliers ou des tensions physiques ou mentales pour le travailleur, par exemple les causes et le degré de la diminution de vigilance du travailleur et les causes et degré de l'augmentation de l'activation biologique.

Une liste indicative :

- travail avec substances comme solvants,
- travaux monotones ou qui demandent une attention accrue comme un gardien, personnel soignant,
- travail demandant des efforts importants,
- travaux en ambiance froide ou chaude (excessivement).

Si les résultats montrent des risques (autres que les risques inhérents au travail posté ou de nuit) l'employeur doit prendre des mesures pour :

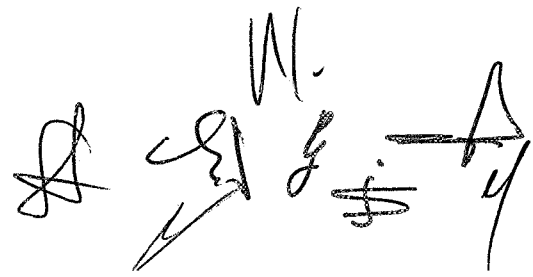
- assurer une surveillance de santé axée sur ces risques (évaluation de santé périodique tous les 3 ans ou tous les ans si le CPPT le demande),
- aménager les postes de travail au niveau ergonomique,
- réduire les risques inhérents au travail posté et travail de nuit au niveau plus bas possible.

Le CPPT doit donner son avis préalable sur les mesures à prendre par l'employeur.

Celles-ci font partie du plan global de prévention.

Les services de prévention et de protection au travail doivent être suffisamment disponibles pour les travailleurs postés et de nuit (conseiller en prévention, service premiers soins, accès aux urgences,...)

L'employeur doit informer ses travailleurs des risques inhérents et des risques particuliers ou des tensions physiques ou mentales, du travail posté, de nuit, il doit les informer sur les mesures prises, sur la disponibilité des services de prévention et protection au travail.

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page. There are several distinct marks, including what appears to be a large 'W' or 'M' at the top, and various stylized signatures below it.

**Paritätische Subkommission für die Unternehmen der angepassten Arbeit
der wallonischen Region und der deutschsprachigen Gemeinschaft**

- PSK 327.03 -

VADE-MECUM

Fahrtunkosten zu Außengruppen

Besuch von Außengruppen durch Gewerkschaftsvertreter

Schichtarbeit – Nachtarbeit

Handwritten signatures and initials:
A stylized signature on the left, followed by "AG" and "MR" above a horizontal line, and "Ag" on the right.

Einleitung

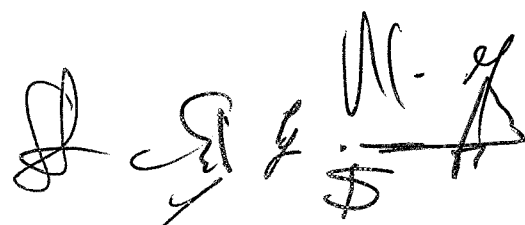
Im Rahmen der Sektorenverhandlungen 2009-2010 besprachen die Sozialpartner vor allem die Problematik der Fahrtunkosten für die Arbeitnehmer mit Betriebsvertrag, die Schwierigkeiten in Bezug zum Besuch der Außengruppen durch die Gewerkschaftsdelegierten und die Regelung über die Schicht- und Nachtarbeit.

Die deutschsprachigen Sozialpartner, die in der U/PSK 327.03 vertreten sind, beschlossen die Ausarbeitung eines Vade-Mecums mit 3 Kapiteln:

- Ein erstes Kapitel über die Fahrten zu den Außengruppen im Rahmen des Betriebsvertrages;
- Ein zweites Kapitel über die Besuche der Gewerkschaftsdelegierten in den Außengruppen im Rahmen des Betriebsvertrages;
- Ein drittes Kapitel über die allgemein bestehende Regelung in Sachen Schicht- und Nachtarbeit.

Dieses Vade-Mecum entspricht dem Willen der Sozialpartner, einerseits gemeinsam für die Einhaltung der gesetzlichen, reglementären und vertraglich im Sektor vorgesehenen Bestimmungen zu sorgen und andererseits eine minimale Praktik zu vereinheitlichen, wenn keine gesetzliche, reglementäre oder vertragliche Bestimmung diese Materien regelt.

André BLAIMONT
Präsident der PSK 327.03



1. FAHRTUNKOSTEN ZU AUSSENGRUPPEN

Kollektives Arbeitsabkommen über die Fahrtunkosten zu den Außengruppen (Betriebsvertrag) in den BW's der deutschsprachigen Gemeinschaft der PSK 327.03, mit Ausnahme der UAA in der Wallonie.

Kapitel I – Anwendungsfeld

Artikel 1

Das vorliegende kollektive Arbeitsabkommen (KAA) gilt ausschließlich für die Arbeitgeber der Beschützenden Werkstätten in der deutschsprachigen Gemeinschaft der PSK 327.03 und für die Arbeitnehmer, die sie beschäftigen, mit Ausnahme der wallonischen Unternehmen der angepassten Arbeit (UAA). Unter Arbeitnehmer versteht man das arbeitsfähige und nicht arbeitsfähige, männliche und weibliche Arbeiter- und Angestelltenpersonal.

Kapitel II – Allgemeine Bestimmungen

Artikel 2

Die Bestimmungen des vorliegenden kollektiven Arbeitsabkommens legen die Regeln zur Entschädigung der Fahrtunkosten der Arbeitnehmer fest, die sich mit ihrem eigenen Fahrzeug im Rahmen des Betriebsvertrages fortbewegen. Diese Arbeitnehmer werden gegebenenfalls Anrecht auf eine Kilometerentschädigung haben, die dem gültigen Kilometertarif in der öffentlichen Funktion für die motorisierten Fahrzeuge entspricht und dem geltenden Fahrradtarif.

Es beabsichtigt, nur Kilometerentschädigungen festzulegen für die zusätzlichen Kilometer in Bezug zur Distanz Wohnort-Arbeitsort, wobei für diese Arbeitnehmer zunächst die Bestimmungen des KAA 19 octies vom 20. Februar 2009 für die Fahrtunkosten Wohnort-Arbeitsort geltend zu machen sind.

Kapitel III – Anwendungsprozedur

Artikel 3

Diese Entschädigungen gelten ab dem 1. August 2011.

Die Anwendung dieses KAA darf aber zu keiner Benachteiligung der Arbeitnehmer führen, für die zurzeit günstigere Bestimmungen gelten.

Die Sozialpartner empfehlen den Arbeitgebern, die Möglichkeiten zu untersuchen, um für diese Arbeitnehmer, die sich mit ihrem eigenen Fahrzeug fortbewegen, eine kollektive Versicherung „Omnium Mission“ abzuschließen.

Artikel 4

Das vorliegende KAA wird auf unbestimmte Dauer abgeschlossen. Es kann durch eine der Parteien mittels einer Kündigungsfrist von 6 Monaten per Einschreiben an den Präsidenten der PSK 327.03 aufgekündigt werden.



2. BESUCH DER AUSSENGRUPPEN

Vorbemerkung:

Das Gesetz sieht periodische Besuche „aller Arbeitsorte“ vor durch die Arbeitnehmervertreter im AGS.

Der Wallonische Regierungserlass vom 7. November 2002 legt die Bedingungen fest, nach denen die Unternehmen der angepassten Arbeit genehmigt und subventioniert werden und bestimmt in seinem Titel VI die Beschäftigung der behinderten Arbeitnehmer der UAA in externen Baustellen (von Artikel 35 bis Art. 44, Seite 14 und 15).

BESUCH DER AUSSENGRUPPEN DURCH DIE GEWERKSCHAFTSVERTRETER

Grundsätze:

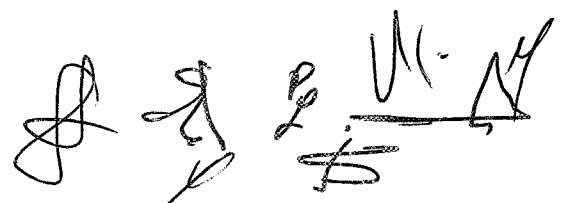
- 1) Die Arbeitgeber geben den **Gewerkschaftsvertretern** periodisch (Bsp.: alle 3 Monate) eine aktuelle Liste mit den nützlichen Informationen: Name der Außengruppen, Anzahl beschäftigter Personen, Arbeitszeiten sowie die eventuelle und besonders einzuhaltende Prozedur, um diese Außengruppen betreten zu können.
- 2) Die **Gewerkschaftsvertreter** verpflichten sich, die Vertraulichkeit dieser von den Arbeitgebern übermittelten Informationen zu respektieren.
- 3) Die Parteien bezeugen unter diesen Umständen ihre Gerechtigkeits- und Versöhnungsabsicht.
- 4) Im Allgemeinen müssen die Besuche der Außengruppen geplant werden.
- 5) Die weitere Bearbeitung der Besuche der Außengruppen wird auf die Tagesordnung der jeweiligen Konzertierungsorgane gesetzt.

Definition des Besuchs eines externen Unternehmens:

- Fahrt einer Delegation der Gewerkschaftsdelegation, in Person, zum externen Unternehmen.
- ein Delegierter pro Gewerkschaftsorganisation;
- geplant und vereinbart mit dem AGS und der Direktion.

Prozedur:

- Mindestens 8 Kalendertage vorher informieren die **Gewerkschaftsvertreter** den Arbeitgeber über die Außengruppen, die sie besichtigen möchten.
- Der Arbeitgeber informiert den Verantwortlichen der Außengruppe und den Kunden über die Identität der **Gewerkschaftsvertreter**, die den Besuch durchführen möchten. Falls nötig, bespricht der Arbeitgeber mit dem Kunden die Möglichkeit und die praktischen Modalitäten des Besuches und teilt den Gewerkschaftsvertretern die geltenden Regeln innerhalb des Unternehmens des Kunden mit.
Die Parteien erkennen an, dass der Arbeitgeber über kein Mittel verfügt, um seinem Kunden den Besuch aufzwingen zu können. Der Arbeitgeber handelt in gutem Glauben, um diesen Besuch zu ermöglichen.
- Die Arbeitgeber gewähren den **Gewerkschaftsvertretern** die Erleichterungen und die notwendige Zeit, damit sie ihre Aufgabe unter guten Bedingungen erfüllen können.



- Die **Gewerkschaftsvertreter** händigen dem Arbeitgeber innerhalb von 7 Tagen nach dem Besuch der Außengruppe das unterzeichnete **Formular im Anhang** aus.

Dieses Formular ist die Basis für die Entschädigung der Gewerkschaftsvertreter:

- Die Besuchsstunden werden zum normalen Stundentarif berechnet.
- Die Fahrtunkosten werden zurückerstattet nach den im Unternehmen vereinbarten Modalitäten.

Die Zeit, die diesem Besuch gewidmet ist, ist die zur Erfüllung der gewerkschaftlichen Aufgaben notwendige Zeit.

Bericht des Baustellenbesuchs

Besuchte Baustelle im Monat:			des Jahres:	
Name der Baustelle	Ort	Datum	Beginn	Ende

Name der besuchenden Gewerkschaftsvertreter

	Name und Vorname	Region	Fahrzeit	Anzahl km	Unterschrift
1					
2					
3					
4					
5					
6					

Protokoll des Besuches

Kurze Beschreibung der vorgefundenen Probleme

Nicht bezahlte Fahrtunkosten
Arbeitskleidung
Nicht gezahlte Arbeitsstunden
Arbeitsplan
Hygiene/Sicherheit
Arbeitsvertrag
Lohnrückstände
Anderes



3. SCHICHTARBEIT- NACHTARBEIT

Erinnerung an die bestehende Gesetzgebung auf Ebene des LRA

3.1. SCHICHTARBEIT

Arbeitsgesetz vom 16. März 1971

1) **Arbeitsdauer:**

Maximum 8 Std. pro Tag – oder 9 Std. und Ausgleich und 38 Std. pro Woche (s. Art. 19 und 20 des Arbeitsgesetzes vom 16. März 1971) und Gesetz vom 10.08.20011: 38 Std.

2) **Die Ausnahmen** (Art. 22 abgeändert durch Königlichen Erlass 225 7. Dez. 1983)

- für Schichtarbeit
- für Arbeit, die nicht unterbrochen werden kann, also ununterbrochene Arbeit oder Inventararbeit oder Bilanz maximum 7 Tage pro Arbeiter und pro Ziviljahr.

Man spricht von Schichtarbeit wenn:

- die Schichten sich ohne Unterbrechung folgen oder gemeinsam arbeiten während höchstens der Hälfte der normalen täglichen Arbeitszeit;
- die Schicht besteht aus mindestens 2 Arbeitnehmern;
- die Schichten, die sich ablösen, bestehen aus einer mehr oder weniger gleichen Anzahl Arbeitnehmern.

Sie können eine Arbeit ausführen:

- „kontinuierlich“ (= alle Tage der Woche + Sonntag + Nacht, das sind Unternehmen, in denen es technisch notwendig ist, 7 Tage auf 7 zu arbeiten)
- „halb-kontinuierlich“ (= 5 Tage der Woche + Nacht, aber kein WE)
- „nicht kontinuierlich“ (= nicht am WE arbeiten, nicht am Sonntag, nicht nachts).

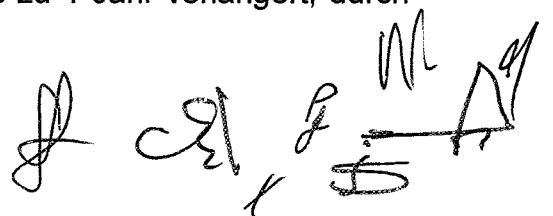
3) **Überschreitung der täglichen und wöchentlichen Begrenzung für die Schichtarbeit**

Die tägliche Begrenzung beträgt 11 Std. oder 50 Std. pro Woche (siehe auch weiter KAA 46)

→ Überstunden= mehr als 11 Std. außer:

- kontinuierliche Arbeit (max. 12 Std.)
- Arbeiten oder (drohender) Unfall für das Unternehmen oder für einen Dritten,
- dringende Arbeiten an den Maschinen oder Material für das Unternehmen oder für einen Dritten (Art. 26 Arbeitsgesetz)

Für die Schichtarbeit muss die wöchentliche Begrenzung respektiert werden während einem Trimester oder bis zu 1 Jahr verlängert, durch



den Abschluss eines sektoriellen oder betrieblichen KAA oder durch die Abänderung der Arbeitsordnung.

4) Ausgleichsruhe:

Die Stunden, die 38 Stunden pro Woche überschreiten, müssen ausgeglichen werden in Form von Ausgleichsruhetagen und müssen für die Berechnung der durchschnittlichen Arbeitsdauer wie Arbeitstage gezählt werden. Die Begrenzung pro Woche muss während der Referenzperiode respektiert werden (1 Trimester oder verlängert).

5) Sozialkonzertierung: (Gesetz 8. April 1965 über die Arbeitsordnung)

Die Arbeitspläne müssen getrennt für jede Schicht aufgeführt werden und der Zeitpunkt und die Art und Weise, die Schichten zu wechseln, werden präzisiert.

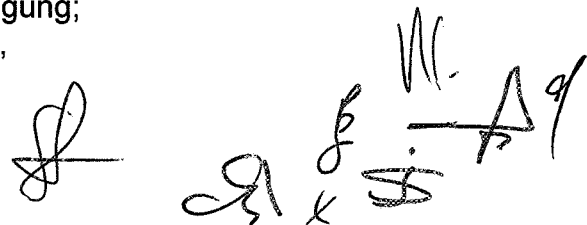
3.2. NACHTARBEIT

Allgemeines Prinzip: Verbot, nachts zu arbeiten

Ein Arbeitgeber darf die Arbeitnehmer nicht zwischen 20 Uhr abends und 6 Uhr morgens beschäftigen (Arbeitsgesetz Art. 35)

Aber:

- Es besteht eine Ausnahme für manche Sektoren, manche Arbeiten oder bestimmte Arbeitnehmer: z.B. die Arbeit in aufeinander folgenden Schichten (Art. 36)
- Prozedur der vorherigen Konzertierung: die Sozialpartner in den Unternehmen müssen sich vor der Einführung einer Nachtschicht sehen: im Betriebsrat, oder in Ermangelung dessen in der Gewerkschaftsdelegation oder falls keine solche besteht, eine Personalkonzertierung (Art. 38 Arbeitsgesetz).
- Pausen, Ruhe: nicht mehr als 6 Stunden ohne Pause arbeiten, Pause von mindestens 1 Viertelstunde, die Modalitäten können in einem KAA festgelegt werden (Art. 38quater, Arbeitsgesetz)
- Finanzielle Entschädigung: eine Schichtprämie wird den Arbeitnehmern gewährt (Art. 13 KAA 46 vom 23. März 1990 (abgeändert in KAA 46 septies: 25. April 1995). Maßnahmen für bestimmte Arbeitsformen mit Nachtschicht).
- Gleichwertige Rechte (Art. 19 KAA 46)
Die Arbeitnehmer, die in Schichtarbeitssystemen beschäftigt sind, haben die gleichen Rechte wie die Arbeitnehmer, die nicht in solchen Systemen beschäftigt sind, bezüglich:
 - o gewerkschaftliche Vertretung und Beteiligung;
 - o allgemeine und berufliche Weiterbildung,



- Hygiene, Sicherheit und medizinische Pflege;
- soziale Infrastrukturen.

Wenn eine Gewerkschaftsdelegation besteht, muss die gewerkschaftliche Vertretung garantiert werden und dem Arbeitssystem Rechnung tragen.

Wichtige Punkte bezüglich des Wohlbefindens der Arbeitnehmer in Schicht- oder Nachtarbeit

(Art. 3, 4, 5, 6, 7 und 8 des Königlichen Erlasses vom 16. Juli 2004 – Übertragung der europäischen Direktive 93/104/CE)

Der Arbeitgeber muss eine Risikoanalyse erstellen über jede Nacht- und Schichtarbeit, um die Aktivitäten aufzuspüren, die besondere Risiken bergen oder zu physischen oder mentalen Spannungen für den Arbeitnehmer führen, z.B. die Gründe und der Grad des Wachsamkeitsverlustes und die Gründe und der Grad der Erhöhung der biologischen Aktivierung.

Eine indikative Liste:

- Arbeit mit Substanzen wie Lösungsmittel;
- Monotone Arbeiten oder die eine erhöhte Aufmerksamkeit verlangen wie Wachpersonal, Pflegepersonal;
- Arbeit, die eine bedeutende Anstrengung verlangt,
- Arbeiten unter (extrem) kalten oder warmen Bedingungen.

Wenn die Resultate Risiken aufzeigen (andere als die Risiken aufgrund der Schicht- oder Nachtarbeit), muss der Arbeitgeber Maßnahmen treffen um:

- eine Gesundheitsüberwachung zu garantieren, die auf diese Risiken ausgerichtet ist (periodische Gesundheitsbewertung alle 3 Jahre oder wenn der AGS es verlangt),
- die Arbeitsposten ergonomisch gestalten;
- die Risiken aufgrund der Schicht- oder Nachtarbeit auf das niedrigste Niveau reduzieren.

Der AGS muss seine vorherige Meinung äußern über die vom Arbeitgeber zu treffenden Maßnahmen.

Diese sind Teil des globalen Präventionsplanes.

Die Dienste zur Vorbeugung und Schutz am Arbeitsplatz müssen für die Arbeitnehmer in Schicht- und Nachtarbeit ausreichend zur Verfügung stehen (Gefahrenberater, Erste Hilfe Dienst, Zugang zur Notfallstation,...).

Der Arbeitgeber muss seine Arbeitnehmer über die inhärenten Risiken und über die besonderen Risiken oder die physischen oder mentalen Spannungen der Schicht- und Nachtarbeit informieren, er muss sie über die getroffenen Maßnahmen informieren, über die Verfügbarkeit der Dienste der Prävention und des Arbeitsschutzes.

S. NDET
 C. JACQUENIN.
 P. KEINEN
 13/12/2011
 H PROCO NER
 W. A.