

Service public fédéral Emploi,
Travail et Concertation sociale

**ADMINISTRATION DES
RELATIONS COLLECTIVES
DU TRAVAIL**
Direction du Greffe



Federale overheidsdienst
Werkgelegenheid, Arbeid
en Sociaal Overleg
**ADMINISTRATIE VAN DE
COLLECTIEVE
ARBEIDSBETREKKINGEN**
Directie van de Griffie

ERRATUM

Sous-commission paritaire pour la
récupération du papier
n° 14203

**CCT n° 84159/CO/14203
du 25/06/2007**

Correction du texte en français :

à l'article 3 , rubrique « *temps de
disponibilité* », l'antépénultième
alinéa, doit être complété.

« *pauses pour être en règle avec la
loi relative aux temps de conduite et
aux temps de repos* » est complété
comme suit : « *pauses, pendant les
heures de travail, pour être en règle
avec la loi relative aux temps de
conduite et aux temps de repos* ».

Décision du

ERRATUM

Paritair Subcomité voor de
terugwinning van papier
nr. 14203

**CAO nr. 84159/CO/14203
van 25/06/2007**

Verbetering van de Nederlandse
tekst :

in het artikel 3, moet de rubriek
« *beschikbaarheidstijd* », in de op
twee na laatste alinea, aangevuld
worden.

« *pauzes om in regel te blijven met de
wetgeving op de rij- en rusttijden* »
wordt aangevuld zoals volgt :
« *pauzes, tijdens de arbeidsuren, om
in regel te blijven met de wetgeving
op de rij- en rusttijden* ».

Beslissing van

09 -10- 2007

11-07-2007

06-08-2007

NR.
N°24159
/60/142.03**PROTOCOLAKKOORD VAN 25 JUNI 2007****Art. 1. Toepassingsgebied**

Deze Collectieve Arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers, werklieden en werksters, hierna werklieden genoemd, van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de terugwinning van papier.

Art. 2. Juridisch kader

Dit protocolakkoord wordt gesloten in uitvoering van de wet van 26 juli 1996 betreffende de bevordering van de tewerkstelling en de preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen (Belgisch Staatsblad van 1 augustus 1996).

Het is eveneens gesloten in uitvoering van het interprofessioneel akkoord van 2 februari 2007.

Art. 3 . Lonen - Indexatie - Jongerenlonen - beschikbaarheidstijd**- Lonen**

De baremieke lonen worden verhoogd met 0,50% op 1 januari 2008.

- Jongerenlonen

De bepalingen in verband met de jongerenlonen zoals voorzien in de cao 2005-2006 worden vanaf 1 januari 2008 integraal geschrapt.

- Spilindexen

De spilindexen worden als volgt bepaald

| laagste grens | spilindex | hoogste grens |
|---------------|-----------|---------------|
| 101,02 | 103,05 | 105,11 |
| 103,05 | 105,11 | 107,21 |
| 105,11 | 107,21 | 109,35 |
| 107,21 | 109,35 | 111,54 |
| 109,35 | 111,54 | 113,77 |
| 111,54 | 113,77 | 116,05 |
| 113,77 | 116,05 | 118,37 |
| 116,05 | 118,37 | 120,74 |

- Beschikbaarheidstijd

Beschikbaarheidstijd is enkel de tijd die een chauffeur, tewerkgesteld in de oudpapierrecuperatiesector (PC 142.3), moet wachten om zijn normale activiteiten, ophalen of afleveren van recuperatieproducten, uit te voeren.

Enkei de tijd dat een chauffeur moet wachten bij een leverancier, een afnemer of op een eigen depot om :

- een container te plaatsen, af te halen, om te wisselen of leeg te kappen
 - te beginnen met laden
 - te beginnen met lossen
 - het verkrijgen van de benodigde transportbegeleidende documenten
- wordt aanzien als beschikbaarheidstijd.

M.a.w. de chauffeur is volledig beschikbaar maar kan zijn werk niet uitvoeren - voortzetten.

Alle andere uren waardoor een chauffeur zijn prestaties moet onderbreken, zoals

- wachturen ten gevolge van verkeerssituaties
- files

PROTOCOLE D'ACCORD DU 25 JUIN 2007**Art. 1er. Champ d'application**

La présente Convention Collective de Travail s'applique aux employeurs, aux ouvriers et aux ouvrières, dénommés ci-après ouvriers, des entreprises ressortissant à la Commission Paritaire pour la Récupération du Papier.

Art. 2. Cadre juridique

Le présent protocole d'accord est conclu en exécution de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité (Moniteur Belge du 1er août 1996).

Il est également conclu en exécution de l'Accord Interprofessionnel du 2 février 2007.

Art. 3 . Salaires - Indexation - Salaires jeunes - Temps de disponibilité**- Salaires**

Les salaires barémiques sont augmentés de 0,50% au 1er janvier 2008.

- Salaires jeunes

Les dispositions relatives aux salaires des jeunes, telles que prévues dans la CCT 2005-2006, sont supprimées intégralement à partir du 1er janvier 2008.

- Indices-pivot

Les indices-pivot sont déterminés comme suit

| Limite inférieure | Indices-pivot | Limite supérieure |
|-------------------|---------------|-------------------|
| 101,02 | 103,05 | 105,11 |
| 103,05 | 105,11 | 107,21 |
| 105,11 | 107,21 | 109,35 |
| 107,21 | 109,35 | 111,54 |
| 109,35 | 111,54 | 113,77 |
| 111,54 | 113,77 | 116,05 |
| 113,77 | 116,05 | 118,37 |
| 116,05 | 118,37 | 120,74 |

- Temps de disponibilité

Le temps de disponibilité est uniquement le temps durant lequel un chauffeur, occupé dans le secteur de la récupération du papier (142.03), doit attendre pour effectuer ses activités normales, à savoir l'enlèvement ou la livraison de produits de récupération.

Uniquement le temps durant lequel un chauffeur doit attendre auprès d'un fournisseur, d'un client ou sur un propre dépôt pour :

- Placer, enlever, échanger ou vider un container
- commencer à charger
- commencer à décharger
- obtenir les documents de transport nécessaires

est considéré comme temps de disponibilité.

En d'autres termes, le chauffeur est tout à fait disponible mais ne peut pas exécuter - poursuivre son travail.

Toutes les autres heures pendant lesquelles un chauffeur doit interrompre ses prestations, telles que

- heures d'attente suite à la situation routière
- embouteillages
- accidents

- pannes du ~~ou dégâts au camion~~ → *peuvent les heures de travail*
- pauses pour être en règle avec la loi relative aux temps de conduite et aux temps de repos ne sont pas considérées comme temps de disponibilité mais comme des heures de travail normales.

Les 38 premières heures de travail sont rémunérées à 100 %.

A partir de la 39ème heure de travail, les heures sont considérées comme des heures supplémentaires payées à 150 %.

Le temps de disponibilité n'est pas considéré comme temps de travail et est payé à 100 %. Le temps de disponibilité est toutefois limité à deux heures par jour ouvrable.

Art. 4. Prime de fin d'année

Les parties conviennent de payer la prime de fin d'année à partir de l'année de référence 2006-2007 au plus tard le 15 décembre.

Art. 5. Frais de déplacement

L'article 2 de la CCT du 27 juin 2003 est remplacé par:

" L'intervention de l'employeur dans les frais de déplacement des ouvriers s'élève à 100 %.

Les ouvriers, engagés après le 31 décembre 2004, et qui font usage du matériel industriel pour se déplacer de leur domicile à leur lieu de travail n'ont pas droit à des frais de déplacement. Les règlements existant avant le 1er janvier 2005 continuent d'exister intégralement. "

L'article 4 de la convention susdite est modifié: A partir du 1er juillet, une intervention de € 0,09 /km est payée aux ouvriers qui effectuent le déplacement de leur domicile à leur entreprise à vélo. Cette indemnité est calculée sur base de la distance aller et retour domicile-lieu de travail.

Art. 6. Petit chômage

Les parties conviennent de reprendre dans la CCT les dispositions du Petit Chômage (cfr annexe 1)

Art 7. Vêtements de travail

Les dispositions relatives aux vêtements de travail sont modifiées comme suit: l'employeur met des vêtements de travail adaptés à la disposition du travailleur. L'employeur veille à la réparation, au nettoyage et au remplacement des vêtements de travail. L'employeur est propriétaire des vêtements de travail.

Art. 8 . Congé d'ancienneté

Les ouvriers et les ouvrières ont droit à un jour de congé d'ancienneté payé à partir de l'année calendrier au cours de laquelle ils atteignent 15 ans de service.

Les CCT d'entreprise qui prévoient un régime plus favorable continueront d'exister.

Art. 9. ~~Prépension~~

Tous les systèmes de prépension existants ~~sont~~ prolongés jusqu'au 30 juin 2009.

L'Accord Interprofessionnel 2007-2008 (AIP) crée par ailleurs la possibilité de partir en prépension à partir de 56 ans après 40 ans de carrière professionnelle. Le secteur souscrit à cette réglementation. Ces droits sont ouverts lorsqu'il est satisfait aux conditions (conditions d'âge et d'ancienneté) prévues dans l'AIP.

L'ensemble des régimes de prépension suit les conditions prévues par la CCT n° 17 tricies.

Le droit à une indemnité complémentaire de prépension octroyée aux travailleurs licenciés dans le cadre de la présente convention collective de travail, reste à charge de l'employeur ayant accordé la

• prépension, si les travailleurs reprennent leur activité en tant que salarié ou en tant qu'indépendant sous les conditions et les modalités déterminées par la CCT n° 17 du 19 décembre 1974 qui instaure un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement et tel que modifié par la CCT n° 17 tricies du 19 décembre 2006.

Art. 10. Groupes à risques

Prolongation jusqu'au 31 décembre 2008 des dispositions groupes à risques telles que fixées dans la CCT 2005-2006.

Art. 11. Formation:

CCT du 24 juin 2005 relative à la cotisation spéciale Fonds Social Formation Groupes à risques. La cotisation de 0,60 % est augmentée de 0,10 % en 2007 et de 0,10 % en 2008.

Art. 12 Indemnité complémentaire à charge du Fonds Social en cas de chômage temporaire et de maladie

A partir du 1er janvier 2009, les indemnités prévues dans les dispositions du Fonds Social - indemnité complémentaire chômage temporaire et indemnité complémentaire maladie sont automatiquement adaptées 4 fois par an à l'évolution de l'index. Ces indemnités sont adaptées au 1^{er} janvier 2009 proportionnellement à l'indice des prix décembre 2004 et à l'indice des prix décembre 2008.

A partir du 1er octobre 2007, une indemnité de 20 € à charge du Fonds social est payée au travailleur qui participe à une visite médicale à l'occasion d'une sollicitation auprès d'un employeur ressortissant au secteur. Un même montant de 20 € à charge du Fonds est payé à l'employeur. L'employeur est chargé du paiement au travailleur et récupère le montant auprès du Fonds Social.

Art. 13 Garanties pour l'emploi

Les parties conviennent de prêter une attention particulière pendant la durée de la convention 2007-2008 au maintien et à l'élargissement du taux d'occupation dans le secteur. Ils conviennent, avant de procéder à des licenciements, d'épuiser tous les autres moyens tels que le chômage temporaire et autres et ce en concertation avec les organisations syndicales. Ils conviennent aussi de ne pas faire recours à la clause d'essai en cas de prolongation d'un contrat à durée déterminée de 6 mois.

Art. 14. Groupe de travail

Un groupe de travail paritaire est créé pour examiner la possibilité d'instaurer de nouveaux régimes de sécurité d'existence, tels qu'assurance-hospitalisation, deuxième pilier. Il examinera également la CCT au niveau de la neutralité de genre

Art. 15 Prolongation des conventions existantes

Toutes les dispositions de la CCT 2005-2006, n'ayant pas été modifiées par le présent protocole d'accord, continuent d'être d'application.

Art. 16. Durée

La présente convention collective de travail entre en vigueur au 1er janvier 2007 et reste d'application jusqu'au 31 décembre 2008, à l'exception des articles qui en disposent autrement.

- ongevallen
- storingen-defecten of schade aan de vrachtwagen
- pauzes ^{voor} in regel te blijven met de wetgeving op de rij- en rusttijden worden niet aanzien als beschikbaarheidstijd maar als normale arbeidsuren.

De eerste 38 arbeidsuren worden vergoed aan 100 %.

Vanaf het 39 ste arbeidsuur worden het overuren aan 150 %.

Beschikbaarheidstijd wordt niet aanzien als arbeidstijd en wordt vergoed aan 100 %. De beschikbaarheidstijd is evenwel beperkt tot 2 uur per werkdag..

Art. 4. Eindejaarspremie

De partijen komen overeen om de eindejaarspremie vanaf het refertejaar 2006-2007 uiterlijk op 15 december uit te betalen.

Art. 5. Vervoerkosten

Artikel 2 van de CAO van 27 juni 2003 wordt vervangen door:

" De tussenkomst van de werkgever in de vervoerkosten van de werklieden bedraagt 100 %.

De werklieden, aangeworven na 31 december 2004, en die gebruik maken van het bedrijfsmateriaal om zich van en naar het werk te verplaatsen hebben geen recht op vervoerkosten. Bestaande regelingen van voor 1 januari 2005 blijven onverkort bestaan. "

Artikel 4 van genoemde overeenkomst wordt gewijzigd: Vanaf 1 juli 2007 wordt een vervoertussenkomst van € 0,09 /km betaald aan de werklieden; die de verplaatsing van hun woonplaats naar de onderneming afleggen per fiets. Deze vergoeding wordt berekend op basis van de afstand woonplaats- werkplaats heen en terug.

Art. 6. Klein Verlet

Partijen spreken af om in de cao de bepalingen van het Klein Verlet op te nemen (cfr bijlage 1)

Art 7. Werkkledij

De bepalingen in verband met de werkkledij worden als volgt gewijzigd : De werkgever stelt aan de werknemer passende arbeidskledij ter beschikking. De werkgever staat in voor het herstel, het reinigen en het vervangen van de werkkledij. De werkgever is eigenaar van de werkkledij.

Art. 8 . Anciënniteitsverlof

De arbeiders en arbeidsters hebben recht op één dag betaald anciënniteitsverlof vanaf het kalenderjaar waarin zij 15 jaar dienst in de onderneming bereiken.

Ondernemingsovereenkomsten die voorzien in een gunstiger regime blijven bestaan

Art. 9. Brugpensioenen

Alle bestaande systemen van brugpensioer ^{zullen} worden verlengd tot 30 juni 2009.

Daarenboven creëert het Interprofessioneel Akkoord 2007-2008 (IPA) een mogelijkheid op brugpensioen vanaf 56 jaar na 40 jaar loopbaan. De sector schrijft zich in op deze voorziene regelgeving.

Deze rechten worden geopend mits voldaan is aan de voorwaarden (leeftijden en anciënniteitsvoorwaarden) voorzien in het IPA.

Het geheel van brugpensioenregimes volgt de voorwaarden voorzien door CAO nr 17 tricies.

Het recht op een aanvullende vergoeding voor brugpensioen toegekend aan werknemers die ontslagen worden in het kader van de huidige collectieve arbeidsovereenkomst, blijft ten laste van de werkgever die het brugpensioen heeft toegekend indien de werknemers hun activiteit hememen als loontrekkende of als zelfstandige onder de voorwaarden en modaliteiten vastgelegd door CAO nr. 17 van 19 december 1974 die een regime van aanvullende vergoeding instelt voor bepaalde bejaarde werknemers, in geval van ontslag, en zoals gewijzigd door CAO nr. 17 tricies van 19 december 2006.

Art. 10. Risicogroepen

Verlenging van de bepalingen risicogroepen zoals bepaald in de cao 2005-2006 tot en met 31 december 2008.

Art. 11. Vorming:

Cao van 24 juni 2005 inzake buitengewone bijdrage aan het Sociaal Fonds Opleiding risicogroepen. De voorziene bijdrage van 0,60 % wordt verhoogd met 0,10 % in 2007 en nogmaals met 0,10 % in 2008.

Art. 12 Aanvullende vergoeding lastens Sociaal Fonds bij tijdelijke werkloosheid en ziekte

Vanaf 1 januari 2009 worden de vergoedingen voorzien in de bepalingen van 'net Sociaal Fonds - aanvullende vergoeding wegens tijdelijke werkloosheid en aanvullende vergoeding wegens ziekte - 4 jaarlijks automatisch aangepast aan de evolutie van het indexcijfer. Deze vergoedingen worden per 1 januari 2009 aangepast in verhouding van het indexcijfer december 2004 en het indexcijfer van december 2008.

Vanaf 1 oktober 2007 worden lastens het Sociaal Fonds een vergoeding uitgekeerd van 20 € aan de werknemer, die deelneemt aan een medisch onderzoek ter gelegenheid van een sollicitatie bij een werkgever, die tot de sector behoort. Eenzelfde bedrag van 20 € wordt lastens het Fonds uitbetaald aan de werkgever. De werkgever staat in voor de betaling aan de werknemer en vordert het bedrag terug van het sociaal fonds.

Art. 13 Tewerkstellingsgarantie

Partijen komen overeen om tijdens de conventieduur 2007-2008 bijzondere aandacht te geven aan het behoud en de uitbreiding van het tewerkstellingspeil in de sector. Zij komen overeen om alvorens over te gaan tot afdanking alle andere middelen zoals tijdelijke werkloosheid en andere uit te putten en dit in overleg met de vakorganisaties. Zij komen tevens overeen om geen beroep te doen op de clausule proefbeding bij verlenging van een contract van bepaalde duur van 6 maanden.

Art. 14. Werkgroep

Een paritaire werkgroep wordt opgericht om de mogelijkheid te bestuderen van het invoeren van nieuwe systemen van bestaanszekerheid zoals hospitalisatieverzekering, tweede pijler. Zij zal tevens de cao onderzoeken op haar genderneutraliteit.

Art. 15 Verlenging bestaande overeenkomsten

Alle bepalingen van de cao 2005-2006, die niet gewijzigd worden door dit protocolakkoord blijven ongewijzigd verder van kracht.

Art. 16. Duurtijd

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt van kracht op 1 januari 2007 en blijft van toepassing tot 31 december 2008, met uitzondering van de artikelen die er anders over beschikken.

Chapitre VIII - Petits Chômage

Article 11

Les travailleurs visés à l'article 1^{er} ont le droit de s'absenter, avec maintien de leur rémunération normale à l'occasion des événements familiaux et en vue de l'accomplissement des obligations civiques ou des missions civiles énumérées ci-après, pour une durée fixée comme suit:

| Motifs de l'absence | Durée de l'absence |
|--|---|
| 1. Mariage du travailleur | Deux jours à choisir par le travailleur dans la semaine où se situe l'événement ou dans la semaine suivante |
| 2. Mariage d'un enfant du travailleur ou de son conjoint, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du père, de la mère, du beau-père, du second mari de la mère, de la belle-mère, de la seconde femme du père, d'un petit-enfant du travailleur | Le jour du mariage |
| 3. Naissance d'un enfant du travailleur si la filiation de cet enfant est établie à l'égard de son père | Dix jours à choisir par le travailleur dans les trente jours à dater du jour de l'accouchement. Seul les trois premiers jours constituent un petit chômage dans le sens de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, pour lesquels le salaire normal est à charge par l'employeur. Le travailleur bénéficie d'une allocation payée par l'INAMI pour les sept jours suivants |
| 4. L'accueil d'un enfant dans la famille du travailleur dans le cadre d'une adoption | Une période ininterrompue de maximum 6 semaines si l'enfant n'a pas atteint l'âge de 3 ans au début du congé, et de maximum 4 semaines dans les autres cas. Dans le cas où le travailleur choisit de ne pas prendre le nombre maximal de semaines prévues dans le cadre du congé d'adoption, le congé doit être au moins d'une semaine ou d'un multiple d'une semaine. Le congé doit prendre cours dans les deux mois qui suivent l'inscription de l'enfant comme faisant partie du ménage du travailleur dans le registre de la population ou dans le registre des étrangers de sa commune de résidence. La durée maximale du congé d'adoption est doublée lorsque l'enfant est atteint d'une incapacité physique ou mentale de 66% au moins ou d'une affection qui a pour conséquence qu'au moins 4 points sont octroyés dans le pilier 1 de l'échelle médico-sociale, |

| | |
|---|---|
| | <p>au sens de la réglementation relative aux allocations familiales.</p> <p>L'exercice du droit au congé d'adoption prend fin dès que l'enfant atteint l'âge de huit ans au cours du congé</p> <p>Seul les trois premiers jours constituent un petit chômage dans le sens de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, pour lesquels le salaire normal est à charge par l'employeur. Le travailleur bénéficie d'une allocation payée par l'INAMI pour les jours suivants</p> |
| 5. Ordination ou entrée au couvent d'un enfant du travailleur ou de son conjoint, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur du travailleur | Le jour de la cérémonie |
| 6. Décès du conjoint, d'un enfant du travailleur ou de son conjoint, du père, de la mère, du beau-père, du second mari de la mère, de la belle-mère ou de la seconde femme du père du travailleur | Trois jours à choisir par le travailleur dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles |
| 7. Décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du grand-père, de la grand-mère, d'un petit-enfant, d'un arrière-grand-père, d'une arrière-grand-mère, d'un arrière-petit-enfant, d'un gendre ou d'une bru habitant chez le travailleur | Deux jours à choisir par le travailleur dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles |
| 8. Décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du grand-père, de la grand-mère, d'un petit-enfant, d'un arrière-grand-père, d'une arrière-grand-mère, d'un petit-enfant, d'un gendre ou d'une bru n'habitant pas chez le travailleur | Le jour des funérailles |
| 9. Communion solennelle d'un enfant du travailleur ou de son conjoint | Le jour de la cérémonie. Lorsque la communion solennelle coïncide avec un dimanche, un jour férié ou un jour habituel d'inactivité, le travailleur peut s'absenter le jour habituel d'activité qui précède ou suit immédiatement l'événement |
| 10. Participation d'un enfant du travailleur ou de son conjoint à la fête de la jeunesse laïque là où elle est organisée | Le jour de la fête. Lorsque la fête de la jeunesse laïque coïncide avec un dimanche, un jour férié ou un jour habituel d'inactivité, le travailleur peut s'absenter le jour habituel d'activité qui précède ou suit immédiatement l'événement |
| | |

| | |
|--|--|
| 11. Séjour du travailleur milicien dans un centre de recrutement et de sélection ou dans un hôpital militaire à la suite de son passage dans un centre de recrutement et de sélection | Le temps nécessaire avec un maximum de trois jours |
| 12. Séjour du travailleur objecteur de conscience au service de santé administratif ou dans un des établissements hospitaliers désignés par le Roi, conformément à la législation portant le statut des objecteurs de conscience | Le temps nécessaire avec un maximum de trois jours |
| 13. Participation à une réunion d'un Conseil de famille convoqué par le juge de paix | Le temps nécessaire avec un maximum d'un jour |
| 14. Participation à un jury, convocation comme témoin devant les tribunaux ou comparution personnelle ordonnée par la juridiction du travail | Le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours |
| 15. Exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal ou d'un bureau unique de vote, lors des élections législatives, provinciales et communales | Le temps nécessaire |
| 16. Exercice des fonctions d'assesseur d'un des bureaux principaux lors de l'élection du Parlement européen | Le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours |
| 17. Exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal de dépouillement, lors des élections législatives, provinciales et communales | Le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours. |

Les travailleurs à temps partiel ont le droit de s'absenter du travail, avec maintien de leur rémunération normale, pendant les jours et périodes visés à l'alinéa 1er qui coïncident avec les jours et périodes où ils auraient normalement travaillé.

L'enfant adoptif ou naturel reconnu est assimilé à l'enfant légitime ou légitimé pour l'application des nos. 2,5,6,9 et 10.

Le beau-frère, la belle-soeur, le grand-père, la grand-mère, l'arrière-grand-père, l'arrière-grand-mère du conjoint sont assimilés au beau-frère, à la belle-sœur, au grand-père, à la grand-mère, à l'arrière-grand-père, à l'arrière-grand-mère du travailleur pour l'application des nos. 7 et 8.

Pour l'application du présent article la personne avec laquelle le travailleur cohabite légalement, comme régi par les articles 1475 et suivants du Code civil, est assimilée au conjoint du travailleur.

Hoofdstuk VIII - Klein Verlet

Artikel 11

De in artikel 1 bedoelde werkiieden hebben recht afwezig te zijn, met behoud van hun normaal loon, ter gelegenheid van familiegebeurtenissen en voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten, die hierna opgesomd zijn, voor een als volgt bepaalde duur:

| Reden van afwezigheid | Duur van de afwezigheid |
|--|--|
| 1. Huwelijk van de werknemer | Twee dagen door de werknemer te kiezen tijdens de week waarin de gebeurtenis plaats grijpt of tijdens de daaropvolgende week |
| 2. Huwelijk van een kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e), van een broer, zuster, schoonbroer, stiefvader, schoonmoeder, stiefmoeder, van een kleinkind van de werknemer | De dag van het huwelijk |
| 3. Geboorte van een kind van de werknemer zo de afstamming van dit kind langs vaderzijde vaststaat | Tien dagen door de werknemer te kiezen tijdens de dertig dagen te rekenen vanaf de dag van de bevalling. Slechts de eerste drie dagen maken klein verlet uit in de zin van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, waarvoor het normale loon ten laste van de werkgever is. De volgende zeven dagen geniet de werknemer een uitkering betaald door het RIZIV |
| 4. Onthaal van een kind in het gezin van de werknemer in het kader van adoptie | Aaneengesloten periode van maximum 6 weken indien het kind bij het begin van dit verlof de leeftijd van 3 jaar niet bereikt heeft, en maximum 4 weken in de andere gevallen Indien de werknemer ervoor kiest om niet het maximum aantal weken adoptieverlof op te nemen, dient het verlof ten minste een week of een veelvoud van een week te bedragen. Het verlof moet een aanvang nemen binnen twee maand volgend op de inschrijving van het kind als deel uitmakend van het gezin van de werknemer in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar hij zijn verblijfplaats heeft. De maximumduur van het adoptieverlof wordt verdubbeld wanneer het kind getroffen is door een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid van ten minste 66 pct of een aandoening heeft die tot gevolg heeft dat ten minste 4 punten toegekend worden in pijler 1 van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag |

| | |
|---|---|
| | <p>De uitoefening van het recht op adoptie neemt een einde op het moment waarop het kind de leeftijd van 8 jaar bereikt tijdens de opname van het verlof.</p> <p>Slechts de eerste drie dagen maken klein verlet uit in de zin van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, waarvoor het normale loon ten laste van de werkgever is. De volgende werkdagen van het adoptieverlof geniet de werknemer een uitkering betaald door het RIZIV</p> |
| 5. Priesterwijding of intrede in het klooster van een kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)te, van een broer, zuster, schoonbroer of schoonzuster van de werknemer | De dag van de plechtigheid |
| 6. Overlijden van de echtgenoot of echtgenote, van een kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e), van de vader, moeder, schoonvader, stiefvader, schoonmoeder of stiefmoeder van de werknemer | Drie dagen door de werknemer te kiezen tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt met de dag van de begrafenis |
| 7. Overlijden van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de grootvader, de grootmoeder, van een kleinkind, van een overgrootvader, een overgrootmoeder, van een achterkleinkind, van een schoonzoon of schoondochter die bij de werknemer inwoont | Twee dagen door de werknemer te kiezen in de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt met de dag van de begrafenis |
| 8. Overlijden van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de grootvader, de grootmoeder, van een kleinkind, van een overgrootvader, een overgrootmoeder, van een achterkleinkind, van een schoonzoon of schoondochter die niet bij de werknemer inwoont | De dag van de begrafenis |
| 9. Plechtige communie van een kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)te. | De dag van de plechtigheid Wanneer de plechtige communie samenvalt met een zondag, een feestdag of een gewone inactiviteitsdag, dan mag de werknemer afwezig zijn op de gewone activiteitsdag die de gebeurtenis onmiddellijk voorafgaat of volgt |
| 10. Deelneming van een kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e) aan het feest van de "vrijzinnige jeugd" daar waar dit feest plaats heeft. Wanneer het feest van de "vrijzinnige jeugd" samenvalt met een zondag, een feestdag of een gewone inactiviteitsdag, | De dag van het feest |

| | |
|--|---|
| dag, dan mag de werknemer afwezig zijn op de gewone activiteitdag die de gebeurtenis onmiddellijk voorafgaat of volgt | |
| 11. Verblijf van de dienstplichtige werknemer in een militair hospitaal ten gevolge van zijn verblijf in een recruiterings- en selectiecentrum | De nodige tijd met een maximum van drie dagen |
| 12. Verblijf van de werknemer-gewetensbezwaarde op de Administratieve Gezondheidsdienst of in één van de verplegingsinrichtingen, die overeenkomstig de wetgeving houdende het statuut van de gewetensbezwaarden door de Koning zijn aangewezen. | De nodige tijd met een maximum van drie dagen |
| 13. Bijwonen van een bijeenkomst van een familieraad, bijeengeroepen door de vrederechter | De nodige tijd met een maximum van één dag |
| 14. Deelneming aan een jury, oproeping als getuige voor de rechtbank of persoonlijke verschijning op aanmaning van de arbeidsrechtbank | De nodige tijd met een maximum van vijf dagen |
| 15. Uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdstembureau of enig stembureau bij de parlaments-, provincieraads- en gemeenteraadsverkiezingen. | De nodige tijd |
| 16. Uitoefening van het ambt van bijzitter in één van de hoofdbureaus bij de verkiezingen van het Europees Parlement. | De nodige tijd met een maximum van vijf dagen |
| 17. Uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdbureau voor stemopneming bij de parlaments-, provincieraads- en gemeenteraadsverkiezingen | De nodige tijd met een maximum van vijf dagen |

De deeltijdse werknemer hebben het recht, met behoud van hun normaal loon, van het werk afwezig te zijn gedurende de dagen en perioden bedoeld in het eerste lid die samenvallen met de dagen en perioden waarop zij normaal zouden hebben gewerkt. Zij mogen de afwezigheidsdagen kiezen in dezelfde beperkingen als deze bedoeld in het eerste lid.

Voor de toepassing van de nrs. 2,5,6,9 en 10, wordt het aangenomen of natuurlijk erkend kind gelijkgesteld met het wettig of gewettigd kind.

Voor de toepassing van nrs. 7 en 8, worden de schoonbroer, de schoonzuster, de grootvader, de grootmoeder, de overgrootvader, de overgrootmoeder van de echtgeno(o)t(e) gelijkgesteld met de schoonbroer, de schoonzuster, de grootvader, de grootmoeder, de overgrootvader, de overgrootmoeder van de werknemer.



Voor de toepassing van dit artikel wordt de persoon met wie de werknemer wettelijk samenwoont, zoals geregeld door de artikel 1475 e.v. van het Burgerlijk Wetboek gelijkgesteld met de echtgeno(o)t(e) van de werknemer.