



**NIEUWE ARBEIDSREGELINGEN
BANDENCENTRALES**

-

**NOUVEAUX REGIMES DE TRAVAIL
CENTRALES DE PNEU**

24/10/2019

NIEUWE ARBEIDSREGELINGEN NOUVEAUX REGIMES DE TRAVAIL

Samenvatting

- *Inleiding*
- *Nieuwe arbeidsregelingen bandencentrales*
- *Andere instrumenten*
- *Besluit*

Resumé

- *Introduction*
- *Nouveaux régimes de travaux centrales de pneus*
- *Autres instruments*
- *Conclusion*

NIEUWE ARBEIDSREGELINGEN NOUVEAUX REGIMES DE TRAVAIL

Inleiding

In 2019 en 2020 beschikken bandencentrales over een nieuw bijkomend instrument om hun seizoentaliteit op te vangen dat administratief haalbaar en niet kostenverhogend is, maar ... er is geen quick fix mogelijk omdat de wetgeving hopeloos achterop hinkt op de noden en opportuniteiten die zich voordoen op het terrein en op wat in het buitenland mogelijk is.

Introduction

En 2019 et 2020, les centrales de pneus disposent d'un nouvel outil complémentaire pour faire face aux pointes saisonnières, mais ... il n'y a hélas aucune solution rapide parce que la législation accuse un gros retard sur les besoins et les opportunités présents sur le terrain et sur ce qui se fait à l'étranger.

NIEUWE ARBEIDSREGELINGEN NOUVEAUX REGIMES DE TRAVAIL

Nieuwe arbeidsregelingen

De experimenten 'Hansenne' hebben in 1987 o.a. geleid tot de mogelijkheid om werknemers tot 12 u/dag te laten werken zonder weekgrens en zonder overloon, op voorwaarde dat deze uren worden ingehaald. Dit stelsel is gekend als de grote flexibiliteit.

Nouveaux régimes de travail

Les expériences 'Hansenne' ont mené e.a. en 1987 à autoriser le travail des travailleurs jusqu'à 12 h/jour sans limite hebdomadaire ni sursalaire, à condition que ces heures soient récupérées. Ce régime porte la dénomination de grande flexibilité.

NIEUWE ARBEIDSREGELINGEN NOUVEAUX REGIMES DE TRAVAIL

Nieuwe arbeidsregelingen

De grote flexibiliteit kan slechts ingevoerd worden via een bijzondere procedure, tenzij er op niveau van de sector andere afspraken over worden gemaakt.

In 1992 heeft de sector een eigen invulling gegeven aan de grote flexibiliteit die zeer sterk geconditioneerd is en die enkel kan geactiveerd worden als de onderneming een cao sluit.

Nouveaux régimes de travail

La grande flexibilité ne peut être introduite que moyennant une procédure particulière, à moins que le secteur n'ait pris d'autres accords.

En 1992, le secteur a donné sa propre interprétation à la grande flexibilité, qui est fortement conditionnée et ne peut être mise en œuvre que si l'entreprise conclut une CCT.

NIEUWE ARBEIDSREGELINGEN NOUVEAUX REGIMES DE TRAVAIL

Nieuwe arbeidsregelingen

Voor 2019 en 2020 geldt binnen de grote flexibiliteit een bijkomend instrument voor bandencentrales dat administratief meer haalbaar en niet kostenverhogend is, maar waar in tijden van krapte op de arbeidsmarkt een compensatie in tijd moest tegenover staan.

De vakorganisaties zijn maar willen meegaan in een verhaal dat aansluit op het concept werkbaar werk met o.a. verplichte afspraken over ergonomie.

Omdat de omschakeling naar zomerbanden veel gelijkmatiger loopt, werd (voorlopig) enkel in een regeling voor de winterpiek voorzien.

Nouveaux régimes de travail

En 2019 et 2020, la grande flexibilité compte un outil complémentaire destiné aux centrales de pneu qui se veut réaliste du point de vue administratif et ne pèse pas sur les coûts tout en étant basé sur la compensation en temps dans le contexte d'un marché de l'emploi en proie à une forte pénurie.

Les organisations syndicales n'ont accepté qu'à condition que le scénario s'inscrive dans le concept du travail faisable, en incluant notamment des accords à propos de l'ergonomie.

Le changement de pneu hiver en pneu été se passant de manière plus égale, il n'a (provisoirement) été pourvu qu'en un régime concernant le pic hivernal.

NIEUWE ARBEIDSREGELINGEN NOUVEAUX REGIMES DE TRAVAIL

Nieuwe arbeidsregelingen

Bandencentrales zullen gedurende zes weken in oktober, november en/of december een arbeidsregime kunnen invoeren van maximum 10 u/ dag op voorwaarde dat zij een weekgrens van 50 u in acht nemen.

Overschrijdingen van de normale grenzen van de arbeidsduur geven geen recht op overloon (50% of 100% voor overwerk op zon- en feestdagen), maar wel op een betaalde recuperatie (1 u extra = 1,5 u recuperatie (tussen 38 en 44 u) en 1 u extra = 2 u recuperatie (tussen 45 en 50 u)) tijdens een dalmoment.

Nouveaux régimes de travail

Il sera loisible aux centrales de pneu d'introduire pendant six semaines en octobre, novembre et/ou décembre un régime de travail de maximum 10 h/jour à condition de ne pas dépasser la limite hebdomadaire de 50 h.

Le dépassement des limites normales du temps de travail ne génère pas de droit au sursalaire (50% ou 100% pour les heures supplémentaires effectuées le dimanche et les jours fériés), mais un repos compensatoire payé (1 h supplémentaire = 1,5 h de récupération (entre 38 et 44 h) et 1 h supplémentaire = 2 h de récupération (entre 45 et 50 h)) à épuiser pendant une période creuse.

NIEUWE ARBEIDSREGELINGEN NOUVEAUX REGIMES DE TRAVAIL

Nieuwe arbeidsregelingen

Kleine ondernemingen (< 15 arbeiders) kunnen het systeem invoeren via een toetredingsakte en grote ondernemingen (\geq 15 arbeiders) via een collectieve arbeidsovereenkomst.

Nouveaux régimes de travail

Les petites entreprises (< 15 ouvriers) peuvent introduire le système par le biais d'un acte d'adhésion et les grandes entreprises (\geq 15 ouvriers) moyennant une convention collective de travail.

NIEUWE ARBEIDSREGELINGEN NOUVEAUX REGIMES DE TRAVAIL

Nieuwe arbeidsregelingen

TOETREDINGSAKTE

Eerste stap 1 – Informatie

De werkgever informeert schriftelijk zijn arbeiders over het soort van arbeidssysteem en de factoren die de invoering ervan rechtvaardigen één week voor de indiening van de toetredingsakte.

Bv. “Conform de cao ... 2019 wensen wij gedurende zes weken in november en december uurroosters in te voeren tot maximum 10 u/dag en maximum 50 u/week. Deze nieuwe arbeidsregeling is nodig om de arbeidsduur af te kunnen stemmen op de vraag van de klanten/leasingmaatschappijen voor het monteren van winterbanden en om de nodige flexibiliteit te bieden die noodzakelijk is om de goede werking te garanderen. De betrokken arbeiders werden schriftelijk op de hoogte gebracht”.

Nouveaux régimes de travail

ACTE D’ADHESION

Première étape – Information

L’employeur informe par écrit les ouvriers du type de régime de travail et des facteurs justifiant son introduction une semaine avant le dépôt de l’acte d’adhésion.

P. ex. “Conformément à la CCT ... 2019, nous souhaitons introduire des horaires de maximum 10h/jour et maximum 50h/semaine pendant six semaines aux mois de novembre et décembre. Ce nouveau régime de travail est indispensable pour calibrer la durée du travail sur la demande des clients/sociétés de leasing pour le montage des pneus hiver et afin d’offrir la flexibilité requise pour assurer le bon fonctionnement de l’entreprise. Les ouvriers concernés ont été avisés par écrit au préalable.”

NIEUWE ARBEIDSREGELINGEN NOUVEAUX REGIMES DE TRAVAIL

Nieuwe arbeidsregelingen

TOETREDINGSAKTE

Tweede stap – Invoering

De werkgever maakt afspraken met zijn arbeiders (of SA) over ergonomie (bv. opleiding rugpreventie, ergonomische aanpassingen werkplek, ...).

De toetredingsakte met de gemaakte afspraken over ergonomie én al de mogelijke uurroosters worden opgestuurd naar de Griffie en de voorzitter van het PC 112.

Het PC kan in 2019 het dossier goed- of afkeuren binnen de maand en in 2020 binnen de twee maand na de indiening van de toetredingsakte.

Na goedkeuring is het arbeidsreglement (AR) automatisch in overeenstemming.

Nouveaux régimes de travail

ACTE D'ADHESION

Deuxième étape – Introduction

L'employeur convient d'accords en matière d'ergonomie (p. ex. une formation prévention du dos, adaptations ergonomiques du poste de travail etc.) avec ses ouvriers (ou la DS).

L'acte d'adhésion des accords convenus en matière d'ergonomie et tous les horaires possibles sont transmis au greffe et au président de la CP 112.

En 2019, la commission paritaire peut accepter ou rejeter le dossier dans le mois et en 2020 dans les deux mois suivant le dépôt de l'acte d'adhésion.

Après approbation, le règlement de travail (RT) est automatiquement conforme (en vertu de la loi, les horaires doivent figurer dans le règlement de travail et être annoncés).

NIEUWE ARBEIDSREGELINGEN NOUVEAUX REGIMES DE TRAVAIL



Nieuwe arbeidsregelingen

TOETREDINGSAKTE

Tweede stap – Invoering

Wat de uurroosters betreft is het de bedoeling dat een (zo ruim) mogelijk scala aan uurroosters (die niet noodzakelijk moeten worden toegepast) wordt meegestuurd en dat in functie van de vraag de desbetreffende arbeider zeven werkdagen op voorhand op de hoogte wordt gesteld van zijn uurrooster.

Nouveaux régimes de travail

ACTE D'ADHESION

Deuxième étape – Introduction

En ce qui concerne les horaires, le but est de transmettre un éventail d'horaires (aussi vaste que possible) (qui ne seront pas nécessairement appliqués) et qu'en fonction de la demande, l'ouvrier concerné soit informé de son horaire sept jours au préalable.

NIEUWE ARBEIDSREGELINGEN NOUVEAUX REGIMES DE TRAVAIL

Nieuwe arbeidsregelingen

TOETREDINGSAKTE

Derde stap – uitvoering

De invoering van de nieuwe arbeidsregeling wordt uitgehangen in de onderneming.

De desbetreffende arbeiders krijgen zeven werkdagen op voorhand schriftelijk hun uurrooster.

De onderneming registreert de piekmomenten.

De arbeiders ontvangen een prestatiestaat (bijlage loonfiche met een stand van zaken van de prestaties tijdens de piekmomenten).

De overuren worden ingehaald uiterlijk op 30 september van het kalenderjaar dat volgt op dat waarin de nieuwe arbeidsregeling werd ingevoerd.

Nouveaux régimes de travail

ACTE D'ADHESION

Troisième étape – Exécution

L'introduction du nouveau régime de travail doit être affichée dans l'entreprise.

Les ouvriers concernés reçoivent leur horaire par écrit sept jours ouvrables au préalable.

L'entreprise enregistre les pics.

Les ouvriers reçoivent un état de prestation (annexe fiche de paie avec état des prestations au cours des périodes de pointe).

Les heures supplémentaires sont récupérées au plus tard le 30 septembre de l'année civile au cours de laquelle le nouveau régime de travail a été introduit.

NIEUWE ARBEIDSREGELINGEN NOUVEAUX REGIMES DE TRAVAIL

Nieuwe arbeidsregelingen

TOETREDINGSAKTE

Bijlage cao downloaden, afdrukken en invullen:

- *identificatiegegevens;*
- *aanduiding hoofdactiviteit;*
- *aantal arbeiders;*
- *nr. 53806/CO/112;*
- *aanduiding voorafgaandelijke informatie;*
- *maatregelen ergonomie;*
- *systeem registratie piekmomenten;*
- *aanduiding positieve weerslag werkgelegenheid.*

Bijlagen: uurroosters, arbeidsduur, rustpauzen, rusttijden en modaliteit betaling loon.

Opsturen naar de griffie en voorzitter PC (zie model).

Nouveaux régimes de travail

ACTE D'ADHESION

Télécharger, imprimer et compléter l'annexe de la CCT :

- *Données d'identification ;*
- *Indication de l'activité principale ;*
- *Nombre d'ouvriers ;*
- *Nr. 53806/CO/112 ;*
- *Indication des informations préalables ;*
- *Mesures d'ergonomie ;*
- *Systèmes d'enregistrement des moments de pointe ;*
- *Indication de l'effet favorable sur l'emploi.*

Annexes : horaires, durée du travail, pauses, temps de repos et modalités de paiement de la rémunération.

A envoyer au greffe et au président de la CP (cf. modèle).

NIEUWE ARBEIDSREGELINGEN NOUVEAUX REGIMES DE TRAVAIL

Nieuwe arbeidsregelingen

CAO

Eerste stap – informatie

De werkgever informeert schriftelijk de OR, bij ontstentenis de SA, bij ontstentenis de arbeiders (en eventueel de toezichthoudende technische bedienden in het APCB 200) én de SA in het PC over het soort van arbeidssysteem en de factoren die de invoering ervan rechtvaardigen één week voor de onderhandelingen.

Nouveaux régimes de travail

CCT

Première étape – information

L'employeur informe par écrit le conseil d'entreprise, à défaut la délégation syndicale, à défaut les ouvriers (et, le cas échéant, les surveillants techniques de la CPAE 200) et la délégation syndicale de la CP du type de régime de travail et des facteurs en justifiant l'introduction une semaine avant les négociations.

NIEUWE ARBEIDSREGELINGEN NOUVEAUX REGIMES DE TRAVAIL

Nieuwe arbeidsregelingen

CAO

Tweede stap – onderhandelingen

De werkgever maakt afspraken met zijn arbeiders (of de SD) over ergonomie (bv. opleiding rugpreventie, ergonomische aanpassingen werkplek, ...). De onderneming beschikt over een systeem om de piekmomenten te registreren. Uurroosters, ... (zie hierboven) worden als bijlage toegevoegd bij de cao. Geen wijzigingsprocedure AR (conform de wet moeten de uurroosters wel opgenomen worden in het AR en bekendgemaakt).

Nouveaux régimes de travail

CCT

Deuxième étape – les négociations

L'employeur convient de mesures d'ergonomie (par exemple formation dos, adaptation ergonomique du poste de travail etc.) avec ses ouvriers (ou la DS). L'entreprise dispose d'un système d'enregistrement des moments de pointe. Les horaires de travail sont joints à la CCT. Pas de procédure de modification du RT (en vertu de la loi, les horaires doivent être repris dans le RT et publiés).

NIEUWE ARBEIDSREGELINGEN NOUVEAUX REGIMES DE TRAVAIL

Nieuwe arbeidsregelingen

CAO

Derde stap – uitvoering

De invoering van de nieuwe arbeidsregeling wordt uitgehangen in de onderneming.

De desbetreffende arbeiders krijgen zeven werkdagen op voorhand schriftelijk hun uurrooster.

De onderneming registreert de piekmomenten. De arbeiders ontvangen een prestatiestaat (bijlage loonfiche met een stand van zaken van de prestaties tijdens de piekmomenten).

De overuren worden ingehaald uiterlijk op 30 september van het kalenderjaar dat volgt op dat waarin de nieuwe arbeidsregeling werd ingevoerd.

Nouveaux régimes de travail

CCT

Troisième étape – exécution

L'introduction du nouveau régime de travail est affichée dans l'entreprise.

Les ouvriers concernés disposent de leur horaire par écrit sept jours ouvrables à l'avance.

L'entreprise enregistre les moments de pointe. Les ouvriers reçoivent un état de prestation (annexe à la fiche de salaire avec état des prestations pendant les moments de pointe).

Les heures supplémentaires seront récupérées au plus tard au 30 septembre de l'année civile suivant celle de l'introduction du nouveau régime de travail.

NIEUWE ARBEIDSREGELINGEN NOUVEAUX REGIMES DE TRAVAIL

Andere instrumenten

Bandencentrales kunnen hun seizoenaliteit alleen opvangen door verschillende instrumenten in te zetten om hun arbeid zo economisch en werkbaar mogelijk te organiseren op de (zeer) drukke en kalme perioden in het kalenderjaar.

Autres instruments

Les centrales de pneu ne peuvent donc faire face à la saisonnalité de leur activité qu'en recourant à divers instruments afin d'organiser leur travail de la manière la plus économique et faisable lors des périodes (les plus) chargées et calmes de l'année civile.

NIEUWE ARBEIDSREGELINGEN NOUVEAUX REGIMES DE TRAVAIL

Andere instrumenten

Capaciteitsplanning

Het valt daarbij aan te bevelen om een cijfermatig zicht hebben op (de recurrentie van) de (zeer) drukke en kalme perioden in het kalenderjaar via een capaciteitsplanning zodat het meest doeltreffende instrument kan ingezet worden op het juiste moment.

Zie www.dehora.be.

Autres instruments

Planification de la capacité

Nous vous recommandons de conserver un aperçu chiffré (de la récurrence) des périodes (les plus) chargées et calmes de l'année civile moyennant la planification de la capacité afin d'utiliser l'outil le plus approprié au meilleur moment.

Zie www.dehora.be.

NIEUWE ARBEIDSREGELINGEN NOUVEAUX REGIMES DE TRAVAIL

Andere instrumenten

Proactieve dienstverlening

Bij een proactieve dienstverlening is de dienstverlener de initiator van het dienstverleningsproces. Concreet betekent dit dat de bandencentrale zal pogen om de klant telefonisch of digitaal te contacteren om hem/haar te overtuigen om het monteren van winter- of zomerbanden plaats te laten vinden op een (meer) werkluw moment.

Autres instruments

Service proactif

Dans le cadre d'un service proactif, le prestataire est l'initiateur du processus de prestation de service. Ce qui signifie concrètement que la centrale de pneu tâchera de joindre le client par téléphone ou voie numérique pour le convaincre de faire monter les pneus hiver ou été à un moment (plus) calme.

NIEUWE ARBEIDSREGELINGEN NOUVEAUX REGIMES DE TRAVAIL

Andere instrumenten

Vakantiebeleid

De werkgever kan in zijn arbeidsreglement een (schriftelijke) aanvraagprocedure en termijn voorzien waarbinnen de hoofdvakantie en de overige vakantiedagen aangevraagd moeten worden met vermelding dat de vakantie kan geweigerd worden wanneer deze de arbeidsorganisatie zou verstoren.

Tevens kan voorzien worden in een voorrangsregeling wanneer er te veel medewerkers in eenzelfde periode hun jaarlijkse vakantie of een andere vakantiedag (bv. een brugdag) willen opnemen. Het vakantiebeleid opgenomen in het arbeidsreglement kan de arbeidsorganisatie verbeteren en is bindend voor zowel de werkgever als de werknemer.

Autres instruments

Politique des congés

L'employeur peut intégrer à son règlement de travail une procédure de demande (écrite) et définir le délai dans lequel les congés principaux et les jours restants doivent être demandés, avec mention que la demande de congé pourrait être refusée si elle perturbait l'organisation du travail.

Par ailleurs, il peut être pourvu en un régime de priorité lorsque trop de travailleurs souhaitent épuiser leurs congés annuels ou un autre jour de congé (par exemple un pont) pendant la même période. La définition de la politique des congés dans le règlement de travail est susceptible d'améliorer l'organisation du travail et est contraignante pour l'employeur comme pour le travailleur.

NIEUWE ARBEIDSREGELINGEN NOUVEAUX REGIMES DE TRAVAIL

Andere instrumenten

Economische werkloosheid

Economische werkloosheid is eigenlijk bedoeld om conjuncturele schommelingen op te vangen en niet om werkluwe perioden (deels) op te vullen. Het behoud van de werkgelegenheid is de finaliteit. In plaats van onmiddellijk over te gaan tot ontslagen zodra de economische activiteit drastisch begint te dalen of wanneer de omzet zwaar tegenvalt, worden werknemers voor onbepaalde duur voor een bepaalde periode op non-actief geplaatst.

Autres instruments

Chômage économique

Le chômage économique a été conçu pour faire face à des variations conjoncturelles et non pour remplir (partiellement) des périodes de travail plus calmes. Sa finalité est de conserver l'emploi. Au lieu de procéder au licenciement immédiat dès que l'activité économique chute drastiquement ou lorsque le chiffre d'affaires s'avère très mauvais, certains travailleurs à durée indéterminée sont mis en inactivité pour une période donnée.

NIEUWE ARBEIDSREGELINGEN NOUVEAUX REGIMES DE TRAVAIL

Andere instrumenten

Atypische arbeidsovereenkomsten

Bandenmonteurs met een arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur of voor uitzendarbeid kunnen tevens een antwoord bieden op de seizoensaliteit van de activiteit op voorwaarde dat er kandidaten zijn.

Grote nadelen van interimarbeid zijn de kostprijs en het feit dat de flexibiliteit van uitzendarbeid in twee richtingen werkt, de uitzendkracht kan zelf ook makkelijk opstappen.

Autres instruments

Conventions de travail atypiques

Les monteurs de pneu à contrat à durée déterminée ou les intérimaires peuvent également répondre à la saisonnalité de l'activité à condition qu'il y ait des candidats.

Le gros inconvénient du travail intérimaire réside dans son coût et le fait que la flexibilité de l'intérim fonctionne dans les deux sens, l'intérimaire pouvant décider de quitter l'entreprise très facilement.

NIEUWE ARBEIDSREGELINGEN NOUVEAUX REGIMES DE TRAVAIL

Andere instrumenten

Overuren

Arbeid door onvoorziene noodzakelijkheid: het akkoord of het inlichten van de VA + inlichten van de Sociale Inspectie; maximum 11 u/dag en 50 u/week.

Buitengewone vermeerdering van werk; het akkoord van de VA en de Sociale Inspectie; maximum 11 u/dag en 50 u/week; de gewijzigde uurroosters moeten 24 u op voorhand uitgehangen worden.

Ongeval: geen toepassingsvoorwaarden/bepanking.

Dringende werkzaamheden aan de machines of materiaal: geen toepassingsvoorwaarden/bepanking.

Inventaris- of balanswerkzaamheden: max. 11 u/dag en 50 u/week, hoogstens zeven dagen per werknemer per kalenderjaar en met een compenserende rust binnen 13 weken.

Autres instruments

Heures supplémentaires

Travail en cas de nécessité imprévue : accord ou information de la DS + information de l'Inspection sociale ; maximum 11 h/jour et 50 h/semaine.

Surcharge exceptionnelle de travail : accord de la DS et de l'Inspection sociale ; maximum 11 h/jour et 50 h/semaine ; la modification des grilles horaires doit être affichée 24 h à l'avance.

Accident : ni modalités d'application/restriction.

Travaux urgents sur des machines ou le matériel : ni modalités d'application/restriction.

Travaux d'inventaire ou de bilan : max. 11 h/jour et 50 h/semaine, plafonné à sept jours par travailleur par année civile et avec repos compensatoire à épuiser endéans les 13 semaines.

NIEUWE ARBEIDSREGELINGEN NOUVEAUX REGIMES DE TRAVAIL

Andere instrumenten

Overuren

De 120 vrijwillige overuren/kalenderjaar vergen geen grondige motivatie en de mogelijke syndicale afblokking kan vermeden worden. De administratieve formaliteiten zijn minimalistisch: om de zes maanden dient de werknemer een avenant te ondertekenen waarin hij zich akkoord verklaart om deze uren te presteren.

Zie www.traxio.be (winkelwagentje rechterbovenhoek) voor het gratis modeldocument avenant vrijwillige overuren.

Autres instruments

Heures supplémentaires

Les 120 heures supplémentaires/année civile ne demandent pas une motivation profonde et le blocage syndical éventuel peut être évité. Les formalités administratives sont réduites à leur plus simple expression : le travailleur doit signer un avenant tous les six mois dans lequel il marque son accord d'effectuer ces heures supplémentaires.

Voir www.traxio.be (panier dans le coin supérieur droit) pour obtenir gratuitement le document type de l'avenant heures supplémentaires volontaires.

NIEUWE ARBEIDSREGELINGEN NOUVEAUX REGIMES DE TRAVAIL

Andere instrumenten

Kleine flexibiliteit

Kleine flexibiliteit laat toe om tijdens drukke perioden het basisrooster te vervangen door een piekrooster, waarbij een werkweek tot 45 u mogelijk is. De schommelingen op dag- en weekbasis zijn evenwel beperkt: 5 u in min of plus tegenover de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur en 2 u in min of plus voor wat betreft de maximale daggrens van 9 u. De gemiddelde arbeidsduur over de referentieperiode (een kalenderjaar of een andere periode van 12 opeenvolgende maanden) moet worden gerespecteerd door piek- en dalroosters af te wisselen waardoor overloon wordt vermeden.

Autres instruments

Petite flexibilité

La petite flexibilité permet d'introduire pendant des pointes d'activité de pointe, l'horaire de base par des horaires intensifs dans le cadre duquel une semaine de travail de 45 h maximum est possible. Les fluctuations sur une base hebdomadaire et journalière sont toutefois limitées: on peut travailler au maximum 5 h en moins ou en plus par rapport à la durée de travail hebdomadaire moyenne et 2 h en moins ou en plus en ce qui concerne la limite journalière avec un maximum de 9 h/jour. En alternant un horaire d'heures de pointe avec un horaire d'heures creuses, on respecte la durée moyenne du travail sur la période de référence (une année civile ou une autre période fixée de 12 m successifs) et on évite ainsi un sursalaire.

NIEUWE ARBEIDSREGELINGEN NOUVEAUX REGIMES DE TRAVAIL

Besluit

Bandencentrales kunnen hun seizoenaliteit opvangen door verschillende instrumenten in te zetten om hun arbeid zo economisch en werkbaar mogelijk te organiseren op (zeer) drukke en kalme perioden in het kalenderjaar.

Het valt daarbij aan te bevelen om een cijfermatig zicht te hebben op (de recurrentie van) de (zeer) drukke en kalme perioden in het kalenderjaar via een capaciteitsplanning zodat het meest doeltreffende (flexibiliserings)instrument kan ingezet worden op het juiste moment.

Conclusion

Différents outils permettent aux centrales de pneu d'appréhender l'aspect saisonnier de leur activité afin d'organiser leur travail de la manière la plus économique et faisable pendant des périodes (très) chargées et calmes au cours de l'année civile.

Nous recommandons de garder un aperçu (de la récurrence) des périodes (très) chargées et calmes de l'année civile à travers la planification de la capacité afin de mettre en œuvre l'instrument (de flexibilisation) le plus efficace au moment le plus opportun.

QUESTIONS - VRAGEN ?



MET DANK VOOR UW AANDACHT - MERCI DE VOTRE ATTENTION