

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 46 DU 23 MARS 1990 RELATIVE AUX MESURES D'ENCADREMENT DU TRAVAIL EN ÉQUIPES COMPORTANT DES PRESTATIONS DE NUIT AINSI QUE D'AUTRES FORMES DE TRAVAIL COMPORTANT DES PRESTATIONS DE NUIT, MODIFIÉE PAR LES CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL N° 46 SEXIES DU 9 JANVIER 1995 ET N° 46 SEPTIES DU 25 AVRIL 1995**

-----

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

Vu l'avis n° 942 du 6 février 1990 du Conseil national du Travail concernant la proposition de loi relative au statut du travail par équipes successives, déposée par Monsieur le Sénateur EGELMEERS.

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

Vu la convention collective de travail n° 19 du 26 mars 1975 concernant l'intervention financière de l'employeur dans le prix des transports des travailleurs telle que modifiée par la convention collective de travail n° 19 bis du 7 juin 1988 ;

Vu la convention collective de travail n° 42 du 2 juin 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises telle que modifiée par la convention collective de travail n° 42 bis du 10 novembre 1987.

Considérant que les parties signataires estiment que les mesures d'encadrement du travail en équipes comportant des prestations de nuit ainsi que d'autres formes de travail comportant des prestations de nuit ressortissent à l'autonomie des interlocuteurs sociaux ;

Considérant qu'il convient par conséquent que cette matière soit réglée par convention collective de travail ;

Les organisations interprofessionnelles d'employeurs et de travailleurs suivantes ...

ont conclu, le 23 mars 1990, au sein du Conseil national du Travail la convention collective de travail suivante.

x x x

1° La convention collective de travail n° 46 bis du 29 janvier 1991 prévoit d'appliquer au montant des indemnités complémentaires visées à l'article 9, § 1er de la convention collective de travail n° 46 le coefficient 1,012 à partir du 1er mai 1991.

2° La convention collective de travail n° 46 ter du 17 décembre 1991 prévoit d'appliquer au montant des indemnités complémentaires visées à l'article 9, § 1er, de la convention collective de travail n° 46 le coefficient 1,016 à partir du 1er janvier 1992.

3° La convention collective de travail n° 46 quater du 22 décembre 1992 prévoit d'appliquer au montant des indemnités complémentaires visées à l'article 9, § 1er, de la convention collective de travail n° 46 le coefficient 1,016 à partir du 1er janvier 1993 ;

4° La convention collective de travail n° 46 quinquies du 21 décembre 1993 prévoit d'appliquer au montant des indemnités complémentaires visées à l'article 9, § 1er, de la convention collective de travail n° 46 le coefficient 1,006 à partir du 1er janvier 1994 ;

- 5° La convention collective de travail n° 46 octies du 17 décembre 1997 prévoit d'appliquer au montant des indemnités complémentaires visées à l'article 9, § 1er, de la convention collective de travail n° 46 le coefficient 1,006 à partir du 1er janvier 1998 ;
- 6° La convention collective de travail n° 46 nonies du 15 décembre 1998 prévoit d'appliquer au montant des indemnités complémentaires visées à l'article 9, § 1er, de la convention collective de travail n° 46 le coefficient 1,012 à partir du 1er janvier 1999.
- 7° La convention collective de travail n° 46 decies du 20 décembre 1999 prévoit d'appliquer au montant des indemnités complémentaires visées à l'article 9, § 1er, de la convention collective de travail n° 46 le coefficient 1,010 à partir du 1er janvier 2000.
- 8° La convention collective de travail n° 46 undecies du 19 décembre 2000 prévoit d'appliquer au montant des indemnités complémentaires visées à l'article 9, § 1er, de la convention collective de travail n° 46 le coefficient 1,012 à partir du 1er janvier 2001.
- 9° La convention collective de travail n° 46 duodecies du 19 décembre 2001 prévoit d'appliquer au montant des indemnités complémentaires visées à l'article 9, § 1er, de la convention collective de travail n° 46 le coefficient 1,010 à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2002.
- 10° La convention collective de travail n° 46 terdecies du 18 décembre 2002 prévoit d'appliquer au montant des indemnités complémentaires visées à l'article 9, § 1er, de la convention collective de travail n° 46 le coefficient 1,014 à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2003.
- 11° La convention collective de travail n° 46 quaterdecies du 17 décembre 2003 prévoit d'appliquer au montant des indemnités complémentaires visées à l'article 9, § 1er, de la convention collective de travail n° 46 le coefficient 1,004 à partir du 1er janvier 2004.
- 12° La convention collective de travail n° 46 quindecies du 21 décembre 2004 prévoit d'appliquer au montant des indemnités complémentaires visées à l'article 9, § 1er, de la convention collective de travail n° 46 le coefficient 1,022 à partir du 1er janvier 2005.
- 13° La convention collective de travail n° 46 sedecies du 21 décembre 2005 prévoit d'appliquer au montant des indemnités complémentaires visées à l'article 9, § 1er, de la convention collective de travail n° 46 le coefficient 1,004 à partir du 1er janvier 2006.
- 14° La convention collective de travail n° 46 septies decies du 19 décembre 2006 prévoit d'appliquer au montant des indemnités complémentaires visées à l'article 9, § 1er, de la convention collective de travail n° 46 le coefficient 1,006 à partir du 1er janvier 2007.
- 15° La convention collective de travail n° 46 duodevicies du 20 décembre 2007 prévoit d'appliquer au montant des indemnités complémentaires visées à l'article 9, § 1er, de la convention collective de travail n° 46 le coefficient 1,002 à partir du 1er janvier 2008.
- 16° La convention collective de travail n° 46 undevicies du 22 décembre 2008 prévoit d'appliquer au montant des indemnités complémentaires visées à l'article 9, § 1er, de la convention collective de travail n° 46 le coefficient 1,0048 à partir du 1er janvier 2009.
- 17° La convention collective de travail n° 46 vicies du 21 décembre 2010 prévoit d'appliquer au montant des indemnités complémentaires visées à l'article 9, § 1er, de la convention collective de travail n° 46 le coefficient 1,0024 à partir du 1er janvier 2011.
- 18° La convention collective de travail n° 46 vicies semel du 18 décembre 2012 prévoit d'appliquer au montant des indemnités complémentaires visées à l'article 9, § 1er, de la convention collective de travail n° 46 le coefficient 1,0024 à partir du 1er janvier 2013.

19° La convention collective de travail n° 46 viciés bis du 15 décembre 2015 prévoit d'appliquer au montant des indemnités complémentaires visées à l'article 9, § 1er, de la convention collective de travail n° 46 le coefficient 1,0016 à partir du 1er janvier 2016.

x x x

## CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION

### Article 1er

[La présente convention s'applique aux employeurs et aux travailleurs qu'ils occupent habituellement dans des régimes de travail comportant des prestations entre 20 heures et 6 heures à l'exclusion :

- des travailleurs dont les prestations se situent exclusivement entre 6 heures et 24 heures ;
- des travailleurs dont les prestations débutent habituellement à partir de 5 heures.

Sont également exclus du champ d'application de la présente convention :

- les personnes occupées dans une entreprise familiale où ne travaillent habituellement que des parents, des alliés ou des pupilles, sous l'autorité exclusive du père, de la mère ou du tuteur ;
- le personnel navigant des entreprises de pêche et de la marine marchande ainsi que le personnel navigant occupé à des travaux de transport par air.

### Commentaire

Il convient de préciser que le terme habituellement exclut du champ d'application de la présente convention les occupations de nature occasionnelle]<sup>1</sup>.

## CHAPITRE II - MODALITES D'APPLICATION

### [A. Contrat de durée indéterminée et conditions d'occupation]<sup>2</sup>

#### Article 2

Les travailleurs visés par la présente convention doivent être occupés dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Toutefois, ils peuvent être occupés dans le cadre d'un contrat de travail conclu pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini :

- dans les branches d'activité, les entreprises et pour les catégories de travailleurs où cette forme de contrat correspond à l'usage ;
- pour l'exécution d'un travail temporaire.

---

<sup>1</sup> Ainsi modifié par la convention collective de travail n° 46 sexies du 9 janvier 1995 (Article 1).

<sup>2</sup> Ainsi modifié par la convention collective de travail n° 46 sexies du 9 janvier 1995 (Article 2).

L'exécution de ce travail temporaire ne peut excéder six mois. Ce délai peut néanmoins être prolongé par une convention collective de travail.

Lorsqu'il existe une délégation syndicale dans l'entreprise, cette convention collective de travail doit être conclue au moins avec toutes les organisations représentées au sein de la délégation syndicale.

#### [Article 2 bis

§ 1er. L'horaire de travail journalier des travailleurs visés à l'article 1er de la présente convention, doit comporter autant d'heures de travail qu'un horaire de travail journalier complet dans l'entreprise avec un minimum de 6 heures.

§ 2. L'application du paragraphe 1er de la présente disposition est limitée aux jours où le travailleur effectue les travaux visés à l'article premier de la présente convention]<sup>3</sup>.

[§ 3. Le premier paragraphe n'est applicable qu'à défaut :

- ou de convention collective de travail ou d'accord collectif régulièrement appliqué intervenu avant la date d'entrée en vigueur de la présente convention au niveau de la branche d'activité et/ou de l'entreprise qui règle la question ;
- ou d'une convention collective de travail conclue ou approuvée après la date d'entrée en vigueur de la présente convention au niveau de la commission paritaire qui règle la question]<sup>4</sup>.

#### [Commentaire

- a) Par horaire de travail journalier complet dans l'entreprise, il faut comprendre l'horaire de travail journalier normalement appliqué dans l'entreprise.
- b) La présente convention offre la possibilité tant à la commission paritaire qu'à l'entreprise de régler la question.

Il n'est dès lors pas porté atteinte aux conventions collectives de travail ni aux accords collectifs régulièrement appliqués déjà intervenus avant la date d'entrée en vigueur de la présente convention au niveau de la branche d'activité et/ou de l'entreprise qui règlent la question. Ces conventions et accords peuvent subsister tels quels]<sup>5</sup>.

## B. Volontariat

### Article 3

§ 1er. Les travailleurs visés par la présente convention ne peuvent, au moment de leur engagement, être insérés [dans des régimes de travail visés à l'article premier de la présente convention]<sup>6</sup> que sur une base volontaire.

---

<sup>3</sup> Inséré par la convention collective de travail n° 46 sexies du 9 janvier 1995 (Article 3).

<sup>4</sup> Ainsi modifié par la convention collective de travail n° 46 septies du 25 avril 1995 (Article 1).

<sup>5</sup> Ainsi modifié par la convention collective de travail n° 46 septies du 25 avril 1995 (Article 2).

<sup>6</sup> Ainsi modifié par la convention collective de travail n° 46 sexies du 9 janvier 1995 (Article 6).

§ 2. Sont exclus du bénéfice du premier paragraphe, les travailleurs qui, de par leur formation scolaire ou professionnelle, se destinent à exercer un travail qui comporte généralement des prestations de nuit.

#### Article 4

Dans la mesure où tous les travailleurs de l'entreprise ou d'une division d'entreprise ne sont pas occupés [dans des régimes de travail visés à l'article premier de la présente convention]<sup>7</sup>, l'insertion des travailleurs dans le cadre d'un de ces régimes de travail ne peut se faire que sur une base volontaire.

Cette disposition n'est applicable qu'à défaut de convention collective de travail conclue au niveau de la branche d'activité et/ou de l'entreprise qui règle la question.

#### Article 5

§ 1er. Lorsqu'il existe une délégation syndicale dans l'entreprise, le passage de cette entreprise d'un régime de travail non visé à l'article premier de la présente convention, [à un des régimes de travail visés à cet article]<sup>8</sup>, est réglé par convention collective de travail.

Cette convention collective de travail doit être conclue au moins avec toutes les organisations représentées au sein de la délégation syndicale.

§ 2. Le premier paragraphe n'est applicable qu'à défaut :

- ou de convention collective de travail ou d'accord collectif régulièrement appliqué intervenu avant la date d'entrée en vigueur de la présente convention au niveau de la branche d'activité et/ou de l'entreprise qui règle la question ;
- ou d'une convention collective de travail conclue après la date d'entrée en vigueur de la présente convention au niveau de la commission paritaire qui règle la question.

#### Commentaire

a) La présente convention offre la possibilité tant à la commission paritaire qu'à l'entreprise de régler la question.

Il n'est dès lors pas porté atteinte aux conventions collectives de travail ni aux accords collectifs régulièrement appliqués déjà intervenus avant la date d'entrée en vigueur de la présente convention au niveau de la branche d'activité et/ou de l'entreprise qui règlent la question. Ces conventions et accords peuvent subsister tels quels.

b) Il convient par ailleurs de noter que lorsqu'une convention collective de travail a été conclue au moins avec toutes les organisations représentées au sein de la délégation syndicale conformément au paragraphe premier de la présente disposition, il est satisfait au prescrit de l'alinéa premier de l'article 4 de la présente convention.

#### Article 6

La procédure prévue à l'article 5 n'est pas applicable lorsque le passage de l'entreprise d'un régime de travail non visé à l'article premier de la présente convention [à un des régimes de travail visés à cet article]<sup>9</sup>, résulte de la création de nouvelles divisions qui recourent à des travailleurs non encore occupés dans l'entreprise ainsi que lorsqu'il s'agit de nouvelles entreprises.

---

<sup>7</sup> Ainsi modifié par la convention collective de travail n° 46 sexies du 9 janvier 1995 (Article 6).

<sup>8</sup> Ainsi modifié par la convention collective de travail n° 46 sexies du 9 janvier 1995 (Article 7).

<sup>9</sup> Ainsi modifié par la convention collective de travail n° 46 sexies du 9 janvier 1995 (Article 7).

## C. Conditions de retour à un autre régime de travail

### Article 7

§ 1er. Le travailleur âgé d'au moins 50 ans [visé à l'article premier de la présente convention]<sup>10</sup> et qui peut justifier d'une activité professionnelle d'au moins 20 années dans un ou plusieurs de ces régimes de travail, a le droit de solliciter un travail dans un régime non visé à cet article pour des raisons médicales sérieuses reconnues par le médecin du travail.

Par raisons médicales sérieuses reconnues par le médecin du travail, il faut comprendre les raisons médicales qui pourraient avoir comme conséquence de nuire à la santé du travailleur s'il continuait à exécuter un travail visé à l'article premier de la présente convention.

§ 2. Le travailleur âgé d'au moins 55 ans [visé à l'article premier de la présente convention]<sup>11</sup> et qui peut justifier d'une activité professionnelle d'au moins 20 années dans un ou plusieurs de ces régimes de travail, a le droit de solliciter un travail dans un régime non visé à cet article.

### Commentaire

Il convient de noter que ne constitue pas en soi des raisons médicales sérieuses au sens de la présente disposition, le simple fait d'exécuter un travail comportant des prestations de nuit.

### Article 8

§ 1er. Le travailleur qui satisfait aux conditions requises au paragraphe premier ou au paragraphe 2 de l'article 7 de la présente convention et qui sollicite un travail non visé à l'article premier de la présente convention, introduit sa demande par écrit auprès de son employeur.

§ 2. L'employeur dispose d'un délai de 6 mois pour faire, par écrit, au travailleur l'offre d'un travail non visé à l'article premier de la présente convention correspondant aux qualifications de celui-ci soit dans son entreprise, soit dans une autre entreprise de la même région socio-économique.

§ 3. Si aucun travail non visé à l'article premier de la présente convention qui répond à ses qualifications n'est disponible, le travailleur visé à l'article 7, § 2 peut, à sa convenance, conserver son emploi dans le régime de travail dans lequel il est occupé ou mettre fin à son contrat de travail.

La possibilité donnée au travailleur de conserver son emploi dans le régime de travail dans lequel il est occupé, ne peut jouer en ce qui concerne le travailleur visé à l'article 7, § 1er du fait des raisons médicales sérieuses.

### Article 9

§ 1er. Le travailleur dont le contrat de travail a pris fin soit de sa propre initiative dans les conditions prévues au paragraphe 3 de l'article 8, soit à l'initiative de l'employeur qui ne peut faire offre d'un travail visé au paragraphe 2 de cet article, bénéficie, pendant une période de 5 ans, d'une indemnité complémentaire aux allocations de chômage à charge de son employeur d'un montant mensuel de 74,37 euros.

---

<sup>10</sup> Ainsi modifié par la convention collective de travail n° 46 sexies du 9 janvier 1995 (Article 7).

<sup>11</sup> Ainsi modifié par la convention collective de travail n° 46 sexies du 9 janvier 1995 (Article 8).

Le travailleur dont le contrat a pris fin à l'initiative de l'employeur pendant le délai de six mois visé au paragraphe 2 de l'article 8, bénéficie également d'une indemnité complémentaire aux allocations de chômage selon des modalités identiques à celles prévues à l'alinéa précédent.

§ 2. Le montant de cette indemnité complémentaire varie suivant les fluctuations de l'indice des prix à la consommation.

En outre, le montant de cette indemnité est révisé par le Conseil national du Travail au 1er janvier de chaque année compte tenu de l'évolution conventionnelle des salaires.

§ 3. Le montant de l'indemnité complémentaire est diminué du montant de la ou des indemnités octroyées en complément aux allocations de chômage dans le cadre des possibilités de retour à un autre régime de travail accordées par ailleurs au travailleur.

Cette indemnité complémentaire n'est pas cumulable avec le complément d'ancienneté octroyé aux chômeurs âgés ni avec l'indemnité complémentaire obtenue en vertu de la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement ou en vertu de conventions collectives de travail conclues en exécution de cette convention collective de travail n° 17.

§ 4. La présente disposition ne s'applique qu'à défaut de convention collective de travail réglant la question et prévoyant :

- ou des possibilités de retour équivalentes à celles prévues dans la présente convention ;
- ou une indemnité complémentaire aux allocations de chômage au moins équivalente à celle prévue dans la présente disposition.

#### Commentaire

En ce qui concerne la variation de l'indemnité complémentaire aux allocations de chômage en fonction des fluctuations de l'indice des prix à la consommation, il convient de noter que l'indice des prix à la consommation en vigueur au 1er mai 1990 est celui en vigueur au 30 avril 1990, c'est-à-dire [143,14] (1) (base 1981 = 100). Toutefois, il faut tenir compte de la moyenne des indices des quatre derniers mois (arrêté royal n° 156 du 30 décembre 1982 modifiant la loi du 2 août 1971 et arrêté royal n° 180 du 30 décembre 1982 portant certaines mesures en matière de rémunérations). Donc le chiffre-indice à prendre en considération est de [143,14]<sup>12</sup> (1) (1981 = 100).

Le montant de l'indemnité complémentaire aux allocations de chômage est lié à l'indice-pivot en vigueur au 1er mai 1990.

#### Article 10

A le droit de solliciter un travail dans un régime non visé à l'article premier de la présente convention, pour autant qu'elle en fasse la demande par écrit, la travailleuse enceinte [visée à cet article]<sup>13</sup> :

- a) pendant une période d'au moins trois mois avant la date présumée de l'accouchement et d'au moins trois mois après la naissance d'un enfant ;

---

<sup>12</sup> Il conviendra de prendre en considération l'indice en vigueur au 30 avril 1990 tel que publié au Moniteur belge.

<sup>13</sup> Ainsi modifié par la convention collective de travail n° 46 sexies du 9 janvier 1995 (Article 9).

b) sur présentation d'un certificat médical qui en atteste la nécessité pour la santé de la mère ou de l'enfant, pendant d'autres périodes se situant :

- \* au cours de la grossesse ;
- \* durant un laps de temps à déterminer par un médecin, après les trois mois qui suivent l'accouchement.

### Article 11

Le travailleur [visé à l'article premier de la présente convention]<sup>14</sup> a le droit, pour des raisons impérieuses, de solliciter à titre temporaire un emploi dans un régime de travail non visé à cet article.

L'employeur s'efforcera de satisfaire par préférence cette demande dans la mesure des emplois disponibles et des qualifications du travailleur.

### [Article 11 bis

§ 1er. L'article 146 bis, § 2 du R.G.P.T. est applicable au travailleur visé à l'article 1er de la présente convention lorsque le médecin du travail, au terme d'un examen médical opéré soit à son intervention, soit à la demande du travailleur, constate que ce dernier souffre de problèmes de santé liés au fait qu'il est occupé dans un travail visé à cet article.

§ 2. Si au terme de l'application de l'article 146 bis, § 2 du R.G.P.T., le médecin du travail propose une mesure d'écartement ou de mutation, le travailleur en sera informé.

L'employeur s'efforcera d'affecter le plus rapidement possible le travailleur à un autre travail que celui visé à l'article premier de la présente convention compte tenu des recommandations que lui aura faites à cet égard le médecin du travail.

§ 3. Dans le cas visé au paragraphe deux, l'employeur s'efforcera d'offrir au travailleur un travail non visé à l'article premier de la présente convention correspondant aux qualifications de celui-ci soit dans son entreprise, soit dans une autre entreprise de la même région socio-économique. Cette offre se fera par écrit.

### Commentaire

a) Aux termes du § 1er du présent article et dans le cadre de la procédure qu'il définit, il est précisé que l'article 146 bis, § 2 du R.G.P.T. est d'application.

Ceci implique qu'avant de proposer la mutation ou l'écartement du travailleur, le médecin du travail devra procéder aux examens complémentaires appropriés. Il devra s'enquérir de la situation sociale du travailleur, examiner sur place les mesures et les aménagements susceptibles de maintenir à son poste de travail le travailleur malgré ses déficiences éventuelles. Le travailleur pourra se faire assister par son délégué syndical.

Le médecin communiquera à l'employeur et au travailleur les mesures à prendre pour remédier au plus tôt aux risques et exigences exagérés qu'il a relevés. Le Comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail en sera informé par écrit.

---

<sup>14</sup> Ainsi modifié par la convention collective de travail n° 46 sexies du 9 janvier 1995 (Article 8).



- b) Il convient par ailleurs de noter que le présent article s'applique sans préjudice des dispositions du R.G.P.T. autres que l'article 146 bis, § 2 précité]<sup>15</sup>.

#### D. Transport

##### Article 12

§ 1er. Lorsque le travailleur [visé à l'article premier de la présente convention]<sup>16</sup>, est effectivement absent de son domicile à raison de plus de 12 heures par jour ou si son déplacement de son domicile à son lieu de travail et vice versa est d'au moins 4 heures effectives par jour, l'employeur est tenu d'organiser le transport du travailleur.

A défaut d'organiser le transport du travailleur, l'employeur est tenu d'intervenir financièrement dans le prix de ce transport. Cette intervention de l'employeur est égale à 100 % du prix de l'abonnement social.

§ 2. La présente disposition n'est applicable qu'à défaut de convention collective de travail conclue au niveau de la commission paritaire et/ou de l'entreprise prévoyant des avantages au moins équivalents à ceux prévus par la présente disposition.

##### Commentaire

L'absence effective de 12 heures et le déplacement effectif de 4 heures, s'entendent compte tenu de l'utilisation par le travailleur de son mode habituel de déplacement de son domicile à son lieu de travail et vice versa.

Il convient par ailleurs de noter que l'intervention de l'employeur dans le prix du transport du travailleur est due aussi longtemps que celui-ci entre dans le champ d'application de la présente convention. Cette intervention n'est pas limitée aux jours où le travailleur effectue les travaux visés à l'article premier pour autant qu'il satisfasse aux conditions prévues dans la présente disposition.

#### E. Indemnité financière

##### Article 13

§ 1er. Une indemnité financière spécifique notamment sous forme de primes est garantie aux travailleurs [visé à l'article premier de la présente convention]<sup>17</sup>.

§ 2. Il appartient à la commission paritaire et/ou à l'entreprise de régler, par convention collective de travail, les modalités de mise en oeuvre des dispositions du premier paragraphe.

[Cette disposition n'est applicable qu'à défaut de convention collective de travail ou d'accord collectif régulièrement appliqué déjà intervenu avant le 1er janvier 1995, au niveau de la branche d'activité et/ou de l'entreprise qui règle la question]<sup>18</sup>.

##### [Commentaire

Aux termes de l'alinéa 2 du paragraphe 2 de la présente convention, les conditions et/ou indemnités financières déjà existantes et qui ont été convenues en ce qui concerne les travailleurs occupés dans les équipes du matin, de l'après-midi et de nuit, ne doivent pas être modifiées]<sup>19</sup>.

---

<sup>15</sup> Inséré par la convention collective de travail n° 46 sexies du 9 janvier 1995 (Article 4).

<sup>16</sup> Ainsi modifié par la convention collective de travail n° 46 sexies du 9 janvier 1995 (Article 8).

<sup>17</sup> Ainsi modifié par la convention collective de travail n° 46 sexies du 9 janvier 1995 (Article 8).

<sup>18</sup> Ainsi modifié par la convention collective de travail n° 46 sexies du 9 janvier 1995 (Article 10).

<sup>19</sup> Inséré par la convention collective de travail n° 46 sexies du 9 janvier 1995 (Article 11).

#### Article 14

Les parties signataires s'engagent à conclure au sein du Conseil national du Travail une convention collective de travail qui règle la question à défaut :

- ou de convention collective de travail ou d'accord collectif régulièrement appliqué déjà intervenu avant la date d'entrée en vigueur de la présente convention au niveau de la branche d'activité et/ou de l'entreprise qui règle la question ;
- ou de convention collective de travail conclue après la date d'entrée en vigueur de la présente convention au niveau de la commission paritaire et/ou au niveau de l'entreprise qui règle la question.

Cette convention collective de travail entre en vigueur un an après la date d'entrée en vigueur de la présente convention.

### [CHAPITRE II bis - NEGOCIATION AU NIVEAU DE LA COMMISSION PARITAIRE

#### Article 14 bis

§ 1er. Lorsque la commission paritaire est saisie d'une demande d'avis en exécution de l'article 47 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail en vue d'appliquer l'article 36, §1, alinéa 2 de cette même loi, elle doit, avant de se prononcer, mener une négociation en son sein.

§ 2. Cette négociation porte sur le principe et les conditions d'insertion des travailleurs visés dans des régimes de travail visés à l'article premier de la présente convention :

- pendant une durée limitée dans le temps ;
- et/ou pendant une durée non limitée dans le temps, moyennant une période d'expérimentation.

La commission paritaire détermine de manière autonome le principe, la durée et les modalités de mise en oeuvre de ces conditions d'insertion]<sup>20</sup>.

### CHAPITRE III - DISPOSITIONS PARTICULIERES

#### Article 15

En dérogation à l'article premier, le présent chapitre s'applique aux employeurs et aux travailleurs visés à cet article pour autant qu'ils relèvent du champ d'application des dispositions relatives à la durée du travail de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

#### Article 16

L'intervalle de repos entre la cessation et la reprise du travail est en principe de 11 heures consécutives au moins.

Il n'est pas porté préjudice aux règles applicables dans certaines branches d'activité et/ou entreprises en vertu d'une convention collective de travail conclue pour rencontrer les spécificités de la branche d'activité et/ou des entreprises concernées.

---

<sup>20</sup> Inséré par la convention collective de travail n° 46 sexies du 9 janvier 1995 (Article 5).

## Article 17

§ 1er. La durée du travail presté dans le régime de travail en continu ne peut excéder 50 heures par semaine.

Si les prestations de travail sont réparties sur 7 jours par semaine à raison de 8 heures par jour, la durée du travail ne peut excéder 56 heures par semaine.

§ 2. La présente disposition n'est applicable qu'à défaut de convention collective de travail ou d'accord collectif régulièrement appliqué intervenu avant la date d'entrée en vigueur de la présente convention au niveau de la branche d'activité et/ou de l'entreprise qui règle la question.

Elle n'est pas non plus applicable en cas de force majeure telle que définie à l'article 26, § 1er, 1° et 2° de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, ni dans d'autres cas de force majeure pour autant qu'ils revêtent un caractère exceptionnel et que le travailleur ait au préalable donné son accord.

## Article 18

S'il le souhaite le travailleur a le droit de prendre le repos compensatoire pour prestations d'heures supplémentaires en jour complet.

## CHAPITRE IV - DROITS EQUIVALENTS

### Article 19

Les travailleurs occupés dans des régimes de travail en équipes en ce compris ceux qui sont occupés à des travaux autres que ceux visés à l'article premier de la présente convention, 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 conformément à l'article 8, 2° et 6° de la convention collective de travail n° 5 concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises.

## CHAPITRE V - DUREE, ENTREE EN VIGUEUR, REVISION ET DENONCIATION

### Article 20

La présente convention est conclue pour une période indéterminée.

Elle entre en vigueur le 1er mai 1990 à l'exception de l'article 5, § 1er qui entre en vigueur à la date d'entrée en vigueur des dispositions modificatives en ce qui concerne la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.

Elle pourra, en tout ou en partie, être révisée ou dénoncée à la demande de la partie signataire la plus diligente, moyennant un préavis de six mois.

L'organisation qui prend l'initiative de la révision ou de la dénonciation doit en indiquer les motifs et déposer des propositions d'amendement. Les autres organisations s'engagent à les discuter au sein du Conseil national du Travail, dans le délai d'un mois de leur réception.

#### Commentaire

Il convient de noter que les dispositions modificatives légales dont dépend l'entrée en vigueur de l'article 5, § 1er, de la présente convention concernent le remplacement automatique de la procédure d'établissement ou de modification du Règlement de travail telle que prévue dans la loi du 8 avril 1965 précitée, par la procédure prévue à cet article 5, paragraphe premier.

Fait à Bruxelles, le vingt-trois mars mil neuf cent nonante.

-----

Entrée en vigueur des conventions collectives de travail modifiant la CCT n° 46 :

- CCT n° 46 sexies : 1er janvier 1995 ;
- CCT n° 46 septies : 1er janvier 1995.