



conseil national du travail

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 46.

Séance du vendredi 23 mars 1990.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL RELATIVE AUX MESURES
D'ENCADREMENT DU TRAVAIL EN EQUIPES COMPORTANT
DES PRESTATIONS DE NUIT AINSI QUE D'AUTRES
FORMES DE TRAVAIL COMPORTANT DES
PRESTATIONS DE NUIT.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 46 DU 23 MARS 1990 RELATIVE
AUX MESURES D'ENCADREMENT DU TRAVAIL EN EQUIPES COMPORTANT
DES PRESTATIONS DE NUIT AINSI QUE D'AUTRES FORMES DE
TRAVAIL COMPORTANT DES PRESTATIONS DE NUIT.

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 :

- la Fédération des Entreprises de Belgique ;
- les organisations nationales des Classes moyennes, agréées conformément aux lois relatives à l'organisation des Classes moyennes coordonnées le 28 mai 1979 ;
- "De Belgische Boerenbond" ;
- la Fédération nationale des Unions professionnelles agricoles ;
- l'Alliance agricole belge ;
- la Confédération des Syndicats chrétiens de Belgique ;
- la Fédération générale du Travail de Belgique ;
- la Centrale générale des Syndicats libéraux de Belgique

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

c.c.t. n° 46.

CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION.

Article 1.

La présente convention collective de travail s'applique :

- aux employeurs qui occupent des travailleurs dans des régimes de travail comportant des prestations entre 23 et 6 heures dans le cadre :
 - * ou de travaux prestés en continu ;
 - * ou de travaux prestés en semi-continu ;
 - * ou de travaux prestés de manière fixe la nuit pour autant que l'employeur organise des activités 24 heures sur 24 ;
- ainsi qu'aux travailleurs qu'ils occupent pour autant qu'ils prestent de manière essentielle leur travail dans le cadre des travaux prédécrits soit sur une base constante soit sur une base rotative entre 23 et 6 heures.

Sont 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.

- a) Il convient de noter que la présente convention ne porte pas atteinte à la notion de nuit telle qu'elle est définie à l'article 35 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

b) Pour l'application de la présente convention, il faut comprendre :

- par employeurs qui occupent des travailleurs dans des régimes de travail comportant des prestations entre 23 et 6 heures, les employeurs qui occupent des travailleurs dans des régimes de travail qui comportent habituellement des prestations entre 23 et 6 heures ;

Il convient de noter qu'en cas de travaux prestés en continu, il s'agit d'une seule et même activité tandis qu'en cas de travaux prestés de manière fixe la nuit, il s'agit de plusieurs activités.

- par travailleurs qui prestent de manière essentielle leur travail soit sur une base constante soit sur une base rotative entre 23 et 6 heures, entre autres et à titre d'exemple les travailleurs occupés de 22 à 6 heures ainsi que ceux occupés de 24 à 12 heures. Ne sont en revanche pas visés par la présente convention les travailleurs occupés de 12 à 24 heures.

CHAPITRE II - MODALITES D'APPLICATION.

A. Contrat de durée indéterminée.

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.

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.

B. Volontariat.

Article 3.

§ 1. Les travailleurs visés par la présente convention ne peuvent, au moment de leur engagement, être insérés dans l'un des régimes de travail visés à l'article premier que sur une base volontaire.

§ 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 l'un des régimes de travail visés à l'article premier de la présente convention, 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.

§ 1. 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 l'un des régimes de travail visés à cet article, 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 l'un des régimes de travail visés à cet article, 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.

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

Article 7.

- § 1. Le travailleur âgé d'au moins 50 ans occupé dans l'un des régimes de travail visés à l'article premier de la présente convention 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 occupé dans l'un des régimes de travail visés à l'article premier de la présente convention 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.

- § 1. 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.

- § 1. 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 3.000 F.

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 [] (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 [] (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 occupée dans l'un des régimes de travail visés à cet article :

- 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 ;

(1) Il conviendra de prendre en considération l'indice en vigueur au 30 avril 1990 tel que publié au Moniteur belge.

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 occupé dans l'un des régimes de travail visés à l'article premier de la présente convention 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.

D. Transport.

Article 12.

§ 1. Lorsque le travailleur occupé dans l'un des régimes de travail visés à l'article premier de la présente convention, 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.

§ 1. Une indemnité financière spécifique notamment sous forme de primes est garantie aux travailleurs occupés dans l'un des régimes de travail visés à l'article premier de la présente convention.

§ 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 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.

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 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.

Article 17.

§ 1. 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 23 mars mil neuf cent nonante.

Pour la Fédération des Entreprises de Belgique.

BEIRNAERT W.

Pour les Organisations des Classes moyennes.

MORESCO M.

Pour "De Belgische Boerenbond".
La Fédération nationale des Unions professionnelles agricoles et
l'Alliance agricole belge.

LUYTEN A.

Pour la Confédération des Syndicats chrétiens de Belgique.

DAEMEN A.

Pour la Fédération générale du Travail de Belgique.

DE VITS M.

Pour la Centrale générale des Syndicats libéraux de Belgique.

VAN DER HAEGEN A.

x x x

Vu l'article 28 de la loi du 5 décembre 1968 sur
les conventions collectives de travail et les commissions
paritaires, le Conseil national du Travail demande que la
présente convention soit rendue obligatoire par le Roi.
