

Gelet op de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 van 24 mei 1971, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen van het personeel der ondernemingen, meer bepaald artikel 8, 2^o en 6^o en artikel 11;

Gelet op de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19 van 26 maart 1975 betreffende de financiële bijdrage van de werkgevers in de prijs van het vervoer van de werknemers, zoals gewijzigd bij de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19bis van 7 juni 1988, overeenkomsten gesloten in de Nationale Arbeidsraad en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van respectievelijk 7 mei 1975 en 29 juli 1988;

Gelet op de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 42 van 2 juni 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen, zoals gewijzigd bij de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 42bis van 10 november 1987, overeenkomsten gesloten in de Nationale Arbeidsraad en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van respectievelijk 18 juni 1987 en 14 januari 1988;

Gelet op het verzoek van de Nationale Arbeidsraad;

Op de voordracht van Onze Minister van Tewerkstelling en Arbeid,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

Artikel 1. Algemeen verbindend wordt verklaard de, als bijlage overgenomen, collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de begeleidingsmaatregelen voor ploegenarbeid met nachtprestaties alsook voor andere vormen van arbeid met nachtprestaties.

Art. 2. Onze Minister van Tewerkstelling en Arbeid is belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 10 mei 1990.

BOUDEWIJN

Van Koningswege :

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid,
L. VAN DEN BRANDE

Bijlage

Nationale Arbeidsraad

Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990 betreffende de begeleidingsmaatregelen voor ploegenarbeid met nachtprestaties alsook voor andere vormen van arbeid met nachtprestaties

HOOFDSTUK I. — Toepassingsgebied

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing :

- op de werkgevers die werknemers tewerkstellen in arbeidsregelingen met prestaties tussen 23 en 6 uur binnen het raam van :
 - continuarbeid;
 - semi-continuarbeid;
 - vaste nachtarbeid voor zover de werkgever 24 uur op 24 uur activiteiten ontplooit;
- alsook op de werknemers die zij tewerkstellen, voor zover deze werknemers in het kader van de voornoemde werkzaamheden hoofdzakelijk hetzij vast hetzij in een rouleerstelsel tussen 23 uur en 6 uur werken.

(1) Verwijzingen naar het *Belgisch Staatsblad* :

Wet van 5 december 1968, *Belgisch Staatsblad* van 15 januari 1969. Koninklijk besluit van 7 mei 1975, *Belgisch Staatsblad* van 5 juni 1975.

Koninklijk besluit van 29 juli 1988, *Belgisch Staatsblad* van 8 september 1988.

Koninklijk besluit van 18 juni 1987, *Belgisch Staatsblad* van 26 juni 1987.

Koninklijk besluit van 14 januari 1988, *Belgisch Staatsblad* van 3 februari 1988.

Vu la convention collective de travail n° 5 du 24 mai 1971, conclue au sein du Conseil national du Travail, concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises, notamment l'article 8, 2^o et 6^o 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° 19bis du 7 juin 1988, conventions conclues au sein du Conseil national du Travail et rendues obligatoires respectivement par les arrêtés royaux des 7 mai 1975 et 29 juillet 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° 42bis du 10 novembre 1987, conventions conclues au sein du Conseil national du Travail et rendues obligatoires respectivement par les arrêtés royaux des 18 juin 1987 et 14 janvier 1988;

Vu la demande du Conseil national du Travail;

Sur la proposition de Notre Ministre de l'Emploi et du Travail,

Nous avons arrêté et arrêtons :

Article 1^{er}. Est rendue obligatoire la convention collective de travail n° 46 du 23 mars 1990, reprise en annexe, conclue au sein du Conseil national du Travail, 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.

Art. 2. Notre Ministre de l'Emploi et du Travail est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 10 mai 1990.

BAUDOUIN

Par le Roi :

Le Ministre de l'Emploi et du Travail,
L. VAN DEN BRANDE

Annexe

Conseil national du Travail

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

CHAPITRE 1^{er}. — Champ d'application

Article 1^{er}. 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.

(1) Références au *Moniteur belge* :

Loi du 5 décembre 1968, *Moniteur belge* du 15 janvier 1969. Arrêté royal du 7 mai 1975, *Moniteur belge* du 5 juin 1975.

Arrêté royal du 29 juillet 1988, *Moniteur belge* du 8 septembre 1988.

Arrêté royal du 18 juin 1987, *Moniteur belge* du 26 juin 1987.

Arrêté royal du 14 janvier 1988, *Moniteur belge* du 3 février 1988.

Van het toepassingsgebied van deze overeenkomst zijn uitgesloten :

— de personen die werkzaam zijn in een familieonderneming waar gewoonlijk alleen bloedverwanten, aanverwanten of pleegkinderen arbeid verrichten onder het uitsluitend gezag van de vader, de moeder of de voogd;

— het varend personeel van de visserijbedrijven en van de koopvaardij alsmede het varend personeel tewerkgesteld aan werken van vervoer in de lucht.

Commentaar.

a) Opgemerkt dient te worden, dat deze overeenkomst geen afbreuk doet aan het begrip « nacht » zoals het is omschreven in artikel 35 van de arbeidswet van 16 maart 1971;

b) Voor de toepassing van deze overeenkomst moet worden verstaan :

— onder werkgevers die werknemers tewerkstellen in arbeidsregelingen met prestaties tussen 23 en 6 uur, de werkgevers die werknemers tewerkstellen in arbeidsregelingen welke gewoonlijk prestaties tussen 23 en 6 uur met zich meebrengen.

Opgemerkt dient te worden, dat het in geval van continuerende om één en dezelfde activiteit gaat terwijl het in geval van vaste nachtarbeid om verscheidene activiteiten gaat.

— onder werknemers die hoofdzakelijk hetzij vast hetzij in een rouleerstelsel tussen 23 en 6 uur werken, onder andere en bij wijze van voorbeeld de werknemers die van 22 tot 6 uur werken alsook de werknemers die van 24 tot 12 uur werken. De werknemers die van 12 tot 24 uur werken vallen daarentegen niet onder het toepassingsgebied van deze overeenkomst.

HOOFDSTUK II. — Uitvoeringsbepalingen

A. Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Art. 2. De in deze collectieve arbeidsovereenkomst bedoelde werknemers moeten zijn tewerkgesteld op grond van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Zij mogen evenwel worden tewerkgesteld binnen het raam van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk :

— in de bedrijfstakken, de ondernemingen en voor de categorieën van werknemers waarvoor deze vorm van arbeidsovereenkomst strookt met het gebruik;

— voor de uitvoering van een tijdelijk werk.

De uitvoering van dat tijdelijk werk mag niet meer dan zes maanden in beslag nemen. Die termijn kan echter door een collectieve arbeidsovereenkomst worden verlengd.

Indien er in de onderneming een vakbondsafvaardiging bestaat, moet die collectieve arbeidsovereenkomst ten minste met alle in de vakbondsafvaardiging vertegenwoordigde organisaties worden gesloten.

B. Vrijwilligheid.

Art. 3. § 1. De in deze overeenkomst bedoelde werknemers kunnen bij de aanwerving alleen op vrijwillige basis in één van de in artikel 1 bedoelde arbeidsregelingen worden ingeschakeld.

§ 2. Het in § 1 opgenomen vrijwilligheidsbeginsel is niet van toepassing op de werknemers die door hun school- of beroepsopleiding hebben gekozen voor een beroep dat doorgaans nachtprestaties meebrengt.

Art. 4. Indien niet alle werknemers van een onderneming of van een afdeling ervan zijn tewerkgesteld in één van de in artikel 1 van deze overeenkomst bedoelde arbeidsregelingen, kunnen de werknemers alleen op vrijwillige basis in één van die arbeidsregelingen worden ingeschakeld.

Deze bepaling is slechts van toepassing bij ontstentenis van een op bedrijfstak en/of ondernemingsniveau gesloten collectieve arbeidsovereenkomst die het vraagstuk regelt.

Art. 5. § 1. Indien er in de onderneming een vakbondsafvaardiging bestaat, wordt de overschakeling van een niet in artikel 1 van deze overeenkomst bedoelde arbeidsregeling op één van de arbeidsregelingen die wel in de sfeer van dat artikel liggen, geregeld door een collectieve arbeidsovereenkomst.

Die collectieve arbeidsovereenkomst moet ten minste met alle in de vakbondsafvaardiging vertegenwoordigde organisaties worden gesloten.

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. — Modalités d'application

A. Contrat de durée indéterminée.

Art. 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.

Art. 3. § 1^{er}. 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.

Art. 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 régle la question.

Art. 5. § 1^{er}. 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. De bepaling van § 1 is slechts van toepassing bij ontstentenis :
 — hetzij van een vóór de datum van inwerkingtreding van deze overeenkomst op bedrijfstak- en/of ondernemingsniveau tot stand gekomen collectieve arbeidsovereenkomst of regelmatig toegepast collectief akkoord waarin het vraagstuk is geregeld;
 — hetzij van een na de datum van inwerkingtreding van deze overeenkomst in het paritair comité gesloten collectieve arbeidsovereenkomst die het vraagstuk regelt.

Commentaar.

a) Deze overeenkomst biedt zowel het paritair comité als de onderneming de mogelijkheid het vraagstuk te regelen.

Er wordt dan ook geen afbreuk gedaan aan de reeds vóór de datum van inwerkingtreding van deze overeenkomst op bedrijfstak en/of ondernemingsniveau tot stand gekomen collectieve arbeidsovereenkomsten of regelmatig toegepaste collectieve akkoorden waarin het vraagstuk is geregeld. Die overeenkomsten en akkoorden mogen van kracht blijven;

b) Verder dient te worden opgemerkt dat aan artikel 4, eerste alinea van deze overeenkomst is voldaan, wanneer ten minste met alle in de vakbondsafvaardiging vertegenwoordigde organisaties een collectieve arbeidsovereenkomst conform § 1 van deze bepaling is gesloten.

Art. 6. De in artikel 5 aangegeven procedure is niet van toepassing wanneer de overschakeling van een niet in artikel 1 van deze overeenkomst bedoelde arbeidsregeling op één van de arbeidsregelingen die wel in de sfeer van dat artikel liggen, het gevolg is van de oprichting van nieuwe afdelingen die een beroep doen op werknemers welke nog niet in de onderneming zijn tewerkgesteld alsook wanneer het gaat om nieuwe ondernemingen.

C. Voorwaarden om naar een andere arbeidsregeling over te stappen.

Art. 7. § 1. De werknemer die ten minste 50 jaar oud is, die in één van de in artikel 1 van deze overeenkomst bedoelde arbeidsregelingen is tewerkgesteld en die een beroepsactiviteit van ten minste 20 jaar in één of meer van die arbeidsregelingen kan bewijzen, heeft het recht om te vragen in een niet in dat artikel bedoelde arbeidsregeling te worden tewerkgesteld om ernstige medische redenen welke door de arbeidsgeneesheer zijn erkend.

Onder ernstige medische redenen welke door de arbeidsgeneesheer zijn erkend moet worden verstaan, de medische redenen die ertoe zouden kunnen leiden dat de gezondheid van de werknemer wordt geschaad indien hij een in artikel 1 van deze overeenkomst bedoeld werk blijft verrichten.

§ 2. De werknemer die ten minste 55 jaar oud is, die in één van de in artikel 1 van deze overeenkomst bedoelde arbeidsregelingen is tewerkgesteld en die een beroepsactiviteit van ten minste 20 jaar in één of meer van die arbeidsregelingen kan bewijzen, heeft het recht om te vragen in een niet in dat artikel bedoelde arbeidsregeling te worden tewerkgesteld.

Commentaar.

Opgemerkt dient te worden, dat het louter verrichten van een werk dat nachtprestaties meebrengt, op zich geen ernstige medische redenen in de zin van deze bepaling vormt.

Art. 8. § 1. De werknemer die aan de in § 1 en § 2 van artikel 7 van deze overeenkomst gestelde voorwaarden voldoet en die een niet in artikel 1 van deze overeenkomst bedoeld werk vraagt, dient een schriftelijk verzoek in bij zijn werkgever.

§ 2. De werkgever beschikt over een termijn van zes maanden om de werknemer schriftelijk een met zijn kwalificatie overeenstemmend en niet in artikel 1 van deze overeenkomst bedoeld werk aan te bieden hetzij in zijn onderneming hetzij in een andere onderneming van dezelfde sociaal-economische regio.

§ 3. Indien er voor de in artikel 7, § 2 bedoelde werknemer geen enkel met zijn kwalificatie overeenstemmend werk beschikbaar is buiten de in artikel 1 van deze overeenkomst bedoelde arbeidsregelingen, kan die werknemer naargelang het hem schikt in zijn arbeidsregeling blijven werken of zijn arbeidsovereenkomst beëindigen.

De aan de werknemer geboden mogelijkheid om in zijn arbeidsregeling te blijven werken geldt niet voor de in artikel 7, § 1 bedoelde werknemer omwille van de ernstige medische redenen.

Art. 9. § 1. De werknemer wiens arbeidsovereenkomst wordt beëindigd hetzij op eigen initiatief onder de in § 3 van artikel 8 gestelde voorwaarden, hetzij op initiatief van de werkgever die geen in § 2 van dat artikel bedoeld werk kan aanbieden, geniet gedurende een periode van vijf jaar ten laste van zijn werkgever een vergoeding ter aanvulling van de werkloosheidsuitkeringen ten belope van 3 000 F per maand.

§ 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 régle 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 représentatives au sein de la délégation syndicales 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.

Art. 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.

Art. 7. § 1^{er}. 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.

Art. 8. § 1^{er}. Le travailleur qui satisfait aux conditions requises au § 1 ou au § 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 six 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, § 1^{er}, du fait des raisons médicales sérieuses.

Art. 9. § 1^{er}. Le travailleur dont le contrat de travail a pris fin soit de sa propre initiative dans les conditions prévues au § 3 de l'article 8, soit à l'initiative de l'employeur qui ne peut faire offre d'un travail visé au § 2 de cet article, bénéficie, pendant une période de cinq ans, d'une indemnité complémentaire aux allocations de chômage à charge de son employeur d'un montant mensuel de 3 000 F.

De werknemer wiens arbeidsovereenkomst op initiatief van de werkgever wordt beëindigd gedurende de in § 2 van artikel 8 bedoelde termijn van zes maanden, geniet eveneens een vergoeding ter aanvulling van de werkloosheidsuitkeringen volgens dezelfde regeling als in de vorige alinea.

§ 2. Het bedrag van die aanvullende vergoeding volgt de schommelingen van het indexcijfer van de consumptieprijzen.

Bovendien wordt het bedrag van die vergoeding ieder jaar op 1 januari door de Nationale Arbeidsraad herzien in het licht van de ontwikkeling van de regeringlonen.

§ 3. De aanvullende vergoeding wordt verminderd met het bedrag van de vergoeding(en) welke ter aanvulling van de werkloosheidsuitkeringen wordt (worden) toegekend in het kader van de reeds elders aan de werknemer toegestane mogelijkheden om naar een andere arbeidsregeling over te stappen.

Die aanvullende vergoeding mag niet worden gecumuleerd met de anciënniteitstoeslag voor oudere werklozen noch met de aanvullende vergoeding toegekend krachtens de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen of krachtens collectieve arbeidsovereenkomsten welke ter uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 zijn gesloten.

§ 4. Deze bepaling is slechts van toepassing bij ontstentenis van een collectieve arbeidsovereenkomst die het vraagstuk regelt en die voorziet:

— hetzij in gelijkwaardige overstapmogelijkheden als die waarin deze overeenkomst voorziet;

— hetzij in een ten minste gelijkwaardige vergoeding ter aanvulling van de werkloosheidsuitkeringen als die waarin deze bepaling voorziet.

Commentaar.

Wat de aanpassing van de vergoeding ter aanvulling van de werkloosheidsuitkeringen in het licht van de schommelingen van het indexcijfer van de consumptieprijzen betreft, moet erop worden gewezen dat het indexcijfer van de consumptieprijzen dat op 1 mei 1990 van kracht is, het cijfer is dat op 30 april 1990 van kracht is, d.w.z. (143,14) (1) (basis 1981 = 100). Er moet evenwel rekening worden gehouden met het gemiddelde van de indexcijfers van de laatste vier maanden (koninklijk besluit nr. 156 van 30 december 1982 tot wijziging van de wet van 2 augustus 1971 en koninklijk besluit nr. 180 van 30 december 1982 houdende bepaalde maatregelen inzake loonmatiging). Daardoor bedraagt het in aanmerking te nemen indexcijfer (142,39) (1981 = 100).

Het bedrag van de vergoeding ter aanvulling van de werkloosheidsuitkeringen is gebonden aan het op 1 mei 1990 van kracht zijnde spilindexcijfer.

Art. 10. De zwangeré werknemster die in één van de in artikel 1 van deze overeenkomst bedoelde arbeidsregelingen is tewerkgesteld, heeft het recht een schriftelijk verzoek in te dienen om in een niet in dat artikel bedoelde arbeidsregeling te worden tewerkgesteld:

a) vanaf ten minste drie maanden voor de vermoedelijke bevalingsdatum tot ten minste drie maanden na de geboorte;

b) wanneer dit op grond van een medisch attest voor de gezondheid van de moeder of van het kind noodzakelijk is:

- gedurende nog andere perioden tijdens de zwangerschap;
- gedurende een door een geneesheer te bepalen periode vanaf drie maanden na de bevalling.

Art. 11. De werknemer die in één van de in artikel 1 van deze overeenkomst bedoelde arbeidsregelingen is tewerkgesteld, heeft het recht om op grond van dwingende redenen te vragen tijdelijk in een niet in dat artikel bedoelde arbeidsregeling te worden tewerkgesteld.

De werkgever zal trachten bij voorkeur dat verzoek in te willigen voor zover dit gelet op het beschikbare werk en de kwalificatie van de werknemer mogelijk is.

(1) Het op 30 april 1990 van kracht zijnde indexcijfer, zoals het in het *Belgisch Staatsblad* is gepubliceerd, moet in aanmerking worden genomen.

Le travailleur dont le contrat a pris fin à l'initiative de l'employeur pendant le délai de six mois visé au § 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 1^{er} 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.

Comentaire.

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 1^{er} 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° 158 du 30 décembre 1982 modifiant la loi du 2 août 1971 et arrêté royal n° du 30 décembre 1982 portant certaines mesures en matière de rémunérations). Donc le chiffre-indice à prendre en considération est de (142,39) (1981 = 100).

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

Art. 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;

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.

Art. 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.

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

D. Vervoer.

Art. 12. § 1. Indien de werknemer die in één van de in artikel 1 van deze overeenkomst bedoelde arbeidsregelingen is tewerkgesteld, per dag effectief meer dan 12 uur van huis afwezig is of zijn woon-werkverplaatsing effectief ten minste 4 uur per dag in beslag neemt, moet de werkgever in vervoer voorzien.

Ingeval de werkgever niet in vervoer voorziet, moet hij financieel bijdragen aan het vervoer van de werknemer. Die tegemoetkoming van de werkgever is gelijk aan 100 % van de prijs van het sociaal abonnement.

§ 2. Deze bepaling is slechts van toepassing bij ontstentenis van een in het paritair comité en/of in de onderneming gesloten collectieve arbeidsovereenkomst die in ten minste gelijkwaardige voordelen voorziet.

Commentaar.

De effectieve afwezigheid gedurende 12 uur en de effectieve verplaatsing van 4 uur moeten worden begrepen in het licht van de wijze waarop de werknemer gewoonlijk zijn woon-werkverplaatsing maakt.

Verder dient te worden opgemerkt dat de tegemoetkoming van de werkgever in de prijs van het vervoer van de werknemer verschuldigd is zolang de werknemer onder het toepassingsgebied van deze overeenkomst valt. Die tegemoetkoming is niet beperkt tot de dagen waarop de werknemer de in artikel 1 van deze overeenkomst bedoelde werkzaamheden verricht, voor zover hij aan de in deze bepaling gestelde voorwaarden voldoet.

E. Financiële vergoeding.

Art. 13. § 1. Er wordt een specifieke financiële vergoeding onder andere in de vorm van premies gewaarborgd aan de werknemers die in één van de in artikel 1 van deze overeenkomst bedoelde arbeidsregelingen zijn tewerkgesteld.

§ 2. De nadere regels voor de toepassing van de bepalingen van § 1 moeten bij een in het paritair comité en/of in de onderneming gesloten collectieve arbeidsovereenkomst worden vastgesteld.

Deze bepaling is slechts van toepassing bij ontstentenis van een reeds vóór de datum van inwerkingtreding van deze overeenkomst op bedrijfstak- en/of ondernemingsniveau tot stand gekomen collectieve arbeidsovereenkomst of regelmatig toegepast collectief akkoord waarin het vraagstuk is geregeld.

Art. 14. De ondertekenende partijen verbinden er zich toe in de Nationale Arbeidsraad een collectieve arbeidsovereenkomst tot regeling van het vraagstuk te sluiten bij ontstentenis :

— hetzij van een reeds vóór de datum van inwerkingtreding van deze overeenkomst op bedrijfstak- en/of ondernemingsniveau tot stand gekomen collectieve arbeidsovereenkomst of regelmatig toegepast collectief akkoord waarin het vraagstuk is geregeld;

— hetzij van een na de datum van inwerkingtreding van deze overeenkomst in het paritair comité en/of in de onderneming gesloten collectieve arbeidsovereenkomst die het vraagstuk regelt.

Die collectieve arbeidsovereenkomst wordt één jaar na de datum van inwerkingtreding van deze overeenkomst van kracht.

HOOFDSTUK III. — Bijzondere bepalingen

Art. 15. In afwijking van artikel 1 is dit hoofdstuk van toepassing op de in dat artikel bedoelde werkgevers en werknemers voor zover de bepalingen van de arbeidswet van 16 maart 1971 inzake arbeidsduur op hen van toepassing zijn.

Art. 16. De rusttijd tussen het beëindigen en het hervatten van de arbeid bedraagt in beginsel ten minste 11 opeenvolgende uren.

Er wordt geen afbreuk gedaan aan de regels die in sommige bedrijfstakken en/of ondernemingen van toepassing zijn ingevolge een collectieve arbeidsovereenkomst die is gesloten om rekening te houden met specifieke situaties in de betrokken bedrijfstak en/of ondernemingen.

Art. 17. § 1. De duur van de arbeid die binnen het raam van continuïteit wordt verricht, mag per week niet meer dan 50 uur bedragen.

Indien de arbeidsprestaties over 7 dagen per week zijn gespreid naar rata van 8 uur per dag, mag de arbeidsduur per week niet meer dan 56 uur bedragen.

§ 2. Deze bepaling is slechts van toepassing bij ontstentenis van een vóór de datum van inwerkingtreding van deze overeenkomst op bedrijfstak- en/of ondernemingsniveau tot stand gekomen collectieve arbeidsovereenkomst of regelmatig toegepast collectief akkoord waarin het vraagstuk is geregeld.

D. Transport.

Art. 12. § 1^{er}. 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.

Art. 13. § 1^{er}. 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 œuvre des dispositions du premier paragraphe.

Cette disposition n'est applicable qu'à défaut de convention collective de travail ou d'accord collectif régulièrement appliquée 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.

Art. 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 particulières

Art. 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.

Art. 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.

Art. 17. § 1^{er}. 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.

Zij is evenmin van toepassing ingeval van overmacht zoals bepaald in artikel 26, § 1, 1^o en 2^o van de arbeidswet van 16 maart 1971 noch in andere gevallen van overmacht voor zover zij uitzonderlijk van aard zijn en de werknemer voorafgaandelijk zijn instemming heeft betuigd.

Art. 18. De werknemer heeft het recht om, indien hij het wenst, de inhaalrust voor het presteren van overuren in volledige dagen op te nemen.

HOOFDSTUK IV. — Gelijkwaardige rechten

Art. 19. De werknemers die in regelingen met ploegenarbeid zijn tewerkgesteld, met inbegrip van degenen die andere dan de in artikel 1 van deze overeenkomst bedoelde werkzaamheden verrichten, hebben gelijkwaardige rechten als de werknemers die niet in dergelijke regelingen zijn tewerkgesteld, op het stuk van :

— vakbondsvertegenwoordiging en deelneming aan het vakbondsleven;

- algemene en beroepsopleiding;
- hygiëne, veiligheid en geneeskundige verzorging;
- sociale infrastructuur.

Indien er een vakbondsafvaardiging bestaat, moet de vakbondsvertegenwoordiging worden gewaarborgd rekening houdend met de arbeidsregeling, overeenkomstig artikel 8, 2^o en 6^o van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen van het personeel der ondernemingen.

HOOFDSTUK V

Duur, inwerkingtreding, herziening en opzegging

Art. 20. Deze overeenkomst is gesloten voor onbepaalde tijd.

Zij treedt in werking op 1 mei 1990, met uitzondering van artikel 5, § 1, dat in werking treedt op de datum van inwerkingtreding van de wijzigingsbepalingen betreffende de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.

Zij kan op verzoek van de meest gereede ondertekende partij geheel of gedeeltelijk worden herzien of opgezegd, met inachtneming van een opzeggingstermijn van zes maanden.

De organisatie die het initiatief tot herziening of opzegging neemt, moet de redenen ervan aangeven en amendementsvoorstellen indienen. De andere organisaties verbinden er zich toe deze binnen een maand na ontvangst ervan in de Nationale Arbeidsraad te bespreken.

Commentaar.

Opgemerkt dient te worden, dat de wettelijke wijzigingsbepalingen waarvan de inwerkingtreding van artikel 5, § 1 van deze overeenkomst afhangt, betrekking hebben op de automatische vervanging van de in de wet van 8 april 1965 aangegeven procedure voor het opstellen of wijzigen van het arbeidsreglement, door de procedure waarin artikel 5, § 1 voorziet.

Gezien om te worden gevoegd bij het koninklijk besluit van 10 mei 1990.

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid,

L. VAN DEN BRANDE

Elle n'est pas non plus applicable en cas de force majeure telle que définie à l'article 26, § 1^{er}, 1^o et 2^o 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.

Art. 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 équivalents

Art. 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^o et 6^o de la convention collective de travail n^o 5 concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises.

CHAPITRE V.

Durée, entrée en vigueur, révision et dénonciation

Art. 20. La présente convention est conclue pour une période indéterminée.

Elle entre en vigueur le 1^{er} mai 1990 à l'exception de l'article 5, § 1^{er}, 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, § 1^{er}, 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.

Vu pour être annexé à l'arrêté royal du 10 mai 1990.

Le Ministre de l'Emploi et du Travail,

L. VAN DEN BRANDE

N 90 — 1471

5 JUNI 1990. — Koninklijk besluit tot uitvoering van artikel 142 van de programmawet van 30 december 1988

BOUDEWIJN, Koning der Belgen,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.

Gelet op het koninklijk besluit nr. 180 van 30 december 1982 houdende bepaalde maatregelen inzake loonmatiging, inzonderheid op de artikelen 3 en 4;

Gelet op het koninklijk besluit nr. 492 van 31 december 1986 houdende bepalingen ter bevordering van de tewerkstelling, inzonderheid op artikel 10, 1^o en 2^o;

Gelet op de programmawet van 30 december 1988, inzonderheid op artikel 142;

Gelet op de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973, inzonderheid op artikel 3, § 1, gewijzigd bij de wet van 4 juli 1989;

F 90 — 1471

5 JUIN 1990. — Arrêté royal portant exécution de l'article 142 de la loi-programme du 30 décembre 1988

BAUDOUIN, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

Vu l'arrêté royal n^o 180 du 30 décembre 1982 portant certaines mesures en matière de modération des rémunérations, notamment les articles 3 et 4;

Vu l'arrêté royal n^o 492 du 31 décembre 1986 contenant des dispositions en faveur de l'emploi, notamment l'article 10, 1^o et 2^o;

Vu la loi-programme du 30 décembre 1988, notamment l'article 142;

Vu les lois sur le Conseil d'Etat coordonnées le 12 janvier 1973, notamment l'article 3, § 1^{er}, modifié par la loi du 4 juillet 1989;