

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 46 VAN 23 MAART 1990 BETREFFENDE  
DE BEGELEIDINGSMAATREGELEN VOOR PLOEGENARBEID MET NACHTPRES-  
TATIES ALSOOK VOOR ANDERE VORMEN VAN ARBEID MET NACHT-  
PRESTATIES, GEWIJZIGD DOOR DE COLLECTIEVE ARBEIDS-  
OVEREENKOMSTEN NR. 46 SEXIES VAN 9 JANUARI 1995  
EN NR. 46 SEPTIES VAN 25 APRIL 1995**

-----

Gelet op de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités;

Gelet op advies nr. 942 van de Nationale Arbeidsraad van 6 februari 1990 over het voorstel van wet van Senator EGELMEERS betreffende het statuut van de ploegenarbeid;

Gelet op de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 van 24 mei 1971 betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen van het personeel der ondernemingen, meer bepaald artikel 8, 2° en 6° 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. 19 bis van 7 juni 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. 42 bis van 10 november 1987;

Overwegende dat de ondertekenende partijen van oordeel zijn dat de materie van de begeleidingsmaatregelen voor ploegenarbeid met nachtprestaties alsook voor andere vormen van arbeid met nachtprestaties tot de autonomie van de sociale gesprekspartners behoort;

Overwegende dat die materie dan ook bij collectieve arbeidsovereenkomst moet worden geregeld;

Hebben de navolgende interprofessionele organisaties van werkgevers en van werknemers .....

op 23 maart 1990 in de Nationale Arbeidsraad de volgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

x      x      x

1° De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 bis van 29 januari 1991 voorziet vanaf 1 mei 1991 in de toepassing van de coëfficiënt 1,012 op het bedrag van de in artikel 9, § 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 bepaalde aanvullende vergoedingen.

2° De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 ter van 17 december 1991 voorziet vanaf 1 januari 1992 in de toepassing van de coëfficiënt 1,016 op het bedrag van de in artikel 9, § 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 bepaalde aanvullende vergoedingen.

- 3° De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 quater van 22 december 1992 voorziet vanaf 1 januari 1993 in de toepassing van de coëfficiënt 1,016 op het bedrag van de in artikel 9, § 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 bepaalde aanvullende vergoedingen.
- 4° De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 quinquies van 21 december 1993 voorziet vanaf 1 januari 1994 in de toepassing van de coëfficiënt 1,006 op het bedrag van de in artikel 9, § 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 bepaalde aanvullende vergoedingen.
- 5° De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 octies van 17 december 1997 voorziet vanaf 1 januari 1998 in de toepassing van de coëfficiënt 1,006 op het bedrag van de in artikel 9, § 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 bepaalde aanvullende vergoedingen.
- 6° De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 nonies van 15 december 1998 voorziet vanaf 1 januari 1999 in de toepassing van de coëfficiënt 1,012 op het bedrag van de in artikel 9, § 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 bepaalde aanvullende vergoedingen.
- 7° De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 decies van 20 december 1999 voorziet vanaf 1 januari 2000 in de toepassing van de coëfficiënt 1,010 op het bedrag van de in artikel 9, § 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 bepaalde aanvullende vergoedingen.
- 8° De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 undecies van 19 december 2000 voorziet vanaf 1 januari 2001 in de toepassing van de coëfficiënt 1,012 op het bedrag van de in artikel 9, § 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 bepaalde aanvullende vergoedingen.
- 9° De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 duodecies van 19 december 2001 voorziet vanaf 1 januari 2002 in de toepassing van de coëfficiënt 1,010 op het bedrag van de in artikel 9, § 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 bepaalde aanvullende vergoedingen.
- 10° De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 terdecies van 18 december 2002 voorziet vanaf 1 januari 2003 in de toepassing van de coëfficiënt 1,014 op het bedrag van de in artikel 9, § 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 bepaalde aanvullende vergoedingen.
- 11° De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 quaterdecies van 17 december 2003 voorziet vanaf 1 januari 2004 in de toepassing van de coëfficiënt 1,004 op het bedrag van de in artikel 9, § 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 bepaalde aanvullende vergoedingen.
- 12° De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 quindecies van 21 december 2004 voorziet vanaf 1 januari 2005 in de toepassing van de coëfficiënt 1,022 op het bedrag van de in artikel 9, § 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 bepaalde aanvullende vergoedingen.
- 13° De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 sedecies van 21 december 2005 voorziet vanaf 1 januari 2006 in de toepassing van de coëfficiënt 1,004 op het bedrag van de in artikel 9, § 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 bepaalde aanvullende vergoedingen.
- 14° De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 septies decies van 19 december 2006 voorziet vanaf 1 januari 2007 in de toepassing van de coëfficiënt 1,006 op het bedrag van de in artikel 9, § 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 bepaalde aanvullende vergoedingen.
- 15° De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 duodevicies van 20 december 2007 voorziet vanaf 1 januari 2008 in de toepassing van de coëfficiënt 1,002 op het bedrag van de in artikel 9, § 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 bepaalde aanvullende vergoedingen.

x x x

## HOOFDSTUK I - TOEPASSINGSGEBIED

### Artikel 1

[Deze overeenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers die zij gewoonlijk tewerkstellen in arbeidsregelingen met prestaties tussen 20 uur en 6 uur, met uitsluiting van :

- de werknemers die uitsluitend prestaties verrichten tussen 6 uur en 24 uur;
- de werknemers die gewoonlijk beginnen te werken vanaf 5 uur.

Van het toepassingsgebied van deze overeenkomst zijn eveneens 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

Opgemerkt dient te worden, dat met de term "gewoonlijk" de occasionele tewerkstelling wordt uitgesloten van het toepassingsgebied van deze overeenkomst<sup>1</sup>.

## HOOFDSTUK II - UITVOERINGSBEPALINGEN

### [A. Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en tewerkstellingsvoorwaarden]<sup>2</sup>

#### Artikel 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.

---

<sup>1</sup> Aldus gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 sexies van 9 januari 1995 (artikel 1).

<sup>2</sup> Aldus gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 sexies van 9 januari 1995 (artikel 2).

### [Artikel 2 bis

§ 1 - Het dagelijkse werkrooster van de in artikel 1 van deze overeenkomst bedoelde werknemers moet evenveel werkuren bevatten als een volledig dagelijks werkrooster in de onderneming, met een minimum van 6 uur.

§ 2 - De toepassing van paragraaf 1 van deze bepaling is beperkt tot de dagen waarop de werknemer de in artikel 1 van deze overeenkomst bedoelde werkzaamheden verricht.]<sup>3</sup>

[§ 3 - Paragraaf 1 is alleen 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 of goedgekeurde collectieve arbeidsovereenkomst die het vraagstuk regelt.]<sup>4</sup>

### [Commentaar

a) Onder volledig dagelijks werkrooster in de onderneming moet worden verstaan, het dagelijkse werkrooster dat normaal in de onderneming wordt toegepast.

b) 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.]<sup>5</sup>

## B. Vrijwilligheid

### Artikel 3

§ 1. De in deze overeenkomst bedoelde werknemers kunnen bij de aanwerving alleen op vrijwillige basis [in arbeidsregelingen bedoeld in artikel 1 van deze overeenkomst]<sup>6</sup> 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.

---

<sup>3</sup> Ingevoegd bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 sexies van 9 januari 1995 (artikel 3).

<sup>4</sup> Aldus gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 septies van 25 april 1995 (artikel 1).

<sup>5</sup> Aldus gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 septies van 25 april 1995 (artikel 2).

<sup>6</sup> Aldus gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 sexies van 9 januari 1995 (artikel 6).

#### Artikel 4

Indien niet alle werknemers van een onderneming of van een afdeling ervan zijn tewerkgesteld [in arbeidsregelingen bedoeld in artikel 1 van deze overeenkomst]<sup>7</sup>, 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.

#### Artikel 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 een arbeidsregeling die wel in de sfeer van dat artikel ligt]<sup>8</sup>, geregeld door een collectieve arbeidsovereenkomst.

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

§ 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.

#### Artikel 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 een arbeidsregeling die wel in de sfeer van dat artikel ligt]<sup>9</sup>, 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.

---

<sup>7</sup> Aldus gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 sexies van 9 januari 1995 (artikel 6).

<sup>8</sup> Aldus gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 sexies van 9 januari 1995 (artikel 7).

<sup>9</sup> Aldus gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 sexies van 9 januari 1995 (artikel 7).

C. Voorwaarden om naar een andere arbeidsregeling over te stappen

Artikel 7

§ 1. De werknemer die ten minste 50 jaar oud is, [bedoeld in artikel 1 van deze overeenkomst]<sup>10</sup> 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, [bedoeld in artikel 1 van deze overeenkomst]<sup>11</sup> 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.

Artikel 8

§ 1. De werknemer die aan de in § 1 of § 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 6 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 sociaaleconomische 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.

Artikel 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 5 jaar ten laste van zijn werkgever een vergoeding ter aanvulling van de werkloosheidsuitkeringen ten belope van 74,37 euro per maand.

---

<sup>10</sup> Aldus gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 sexies van 9 januari 1995 (artikel 7).

<sup>11</sup> Aldus gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 sexies van 9 januari 1995 (artikel 8).

De werknemer wiens arbeidsovereenkomst op initiatief van de werkgever wordt beëindigd gedurende de in § 2 van artikel 8 bedoelde termijn van 6 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 regelingslonen.

§ 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 anciënniteitstoelage 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]<sup>12</sup> (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 [143,14] (1) (1981=100).

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

#### Artikel 10

De zwangere werknemster [bedoeld in artikel 1 van deze overeenkomst]<sup>13</sup>, 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 bevallingsdatum tot ten minste drie maanden na de geboorte;

---

<sup>12</sup> Het op 30 april 1990 van kracht zijnde indexcijfer, zoals het in het Belgisch Staatsblad is gepubliceerd, moet in aanmerking worden genomen.

<sup>13</sup> Aldus gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 sexies van 9 januari 1995 (artikel 9).

- 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.

#### Artikel 11

De werknemer [bedoeld in artikel 1 van deze overeenkomst]<sup>14</sup> 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.

#### [Artikel 11 bis

§ 1 - Artikel 146 bis, § 2 van het A.R.A.B. is van toepassing op de in artikel 1 van deze overeenkomst bedoelde werknemer, wanneer de arbeidsgeneesheer na afloop van een medisch onderzoek, hetzij op eigen initiatief, hetzij op verzoek van de werknemer, constateert dat deze laatste gezondheidsproblemen heeft die verband houden met het feit dat hij een in dat artikel bedoeld werk verricht.

§ 2 - Indien de arbeidsgeneesheer na toepassing van artikel 146 bis, § 2 van het A.R.A.B. een maatregel tot mutatie of verwijdering voorstelt, wordt de werknemer hiervan op de hoogte gebracht.

De werkgever tracht de werknemer zo vlug mogelijk een ander dan het in artikel 1 van deze overeenkomst bedoeld werk te geven, rekening houdend met de aanbevelingen van de arbeidsgeneesheer.

§ 3 - In het in de tweede paragraaf bedoelde geval tracht de werkgever de werknemer 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. Dat aanbod wordt schriftelijk gedaan.

#### Commentaar

- a) Ingevolge § 1 van dit artikel en in het kader van de daarin vastgestelde procedure, wordt verduidelijkt dat artikel 146 bis, § 2 van het A.R.A.B. van toepassing is.

Dit impliceert dat de arbeidsgeneesheer, alvorens de mutatie of de verwijdering van de werknemer voor te stellen, de aangewezen aanvullende onderzoeken moet verrichten. Hij moet navraag doen naar de sociale toestand van de werknemer en ter plaatse onderzoeken welke maatregelen en veranderingen het mogelijk zouden maken de werknemer, ondanks zijn eventuele onvolwaardigheden, zijn werk te laten behouden. De werknemer mag zich laten bijstaan door zijn vakbondsafgevaardigde.

De geneesheer deelt de werkgever en de werknemer mee welke maatregelen genomen moeten worden om zo vlug mogelijk de overdreven risico's en eisen die hij heeft vastgesteld, te verhelpen. Het Comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen moet hiervan schriftelijk op de hoogte worden gebracht.

---

<sup>14</sup> Aldus gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 sexies van 9 januari 1995 (artikel 8).



- b) Verder dient opgemerkt te worden, dat dit artikel van toepassing is onverminderd de bepalingen van het A.R.A.B., andere dan het voornoemde artikel 146 bis, § 2]<sup>15</sup>.

#### D. Vervoer

##### Artikel 12

- § 1. Indien de werknemer [bedoeld in artikel 1 van deze overeenkomst]<sup>16</sup> 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

##### Artikel 13

- § 1. Er wordt een specifieke financiële vergoeding onder andere in de vorm van premies gewaarborgd aan de werknemers [bedoeld in artikel 1 van deze overeenkomst]<sup>17</sup>.
- § 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 1 januari 1995 op bedrijfstak- en/of ondernemingsniveau tot stand gekomen collectieve arbeidsovereenkomst of regelmatig toegepast collectief akkoord waarin het vraagstuk is geregeld]<sup>18</sup>.

---

<sup>15</sup> Ingevoegd bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 sexies van 9 januari 1995 (artikel 4).

<sup>16</sup> Aldus gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 sexies van 9 januari 1995 (artikel 8).

<sup>17</sup> Aldus gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 sexies van 9 januari 1995 (artikel 8).

<sup>18</sup> Aldus gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 sexies van 9 januari 1995 (artikel 10).

#### [Commentaar

Volgens § 2, 2de lid van artikel 13 van deze overeenkomst moeten de reeds bestaande overeengekomen voorwaarden en/of financiële vergoedingen voor de werknemers tewerkgesteld in ochtend-, namiddag- en nachtploegen, niet gewijzigd worden]<sup>19</sup>.

#### Artikel 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 II bis - ONDERHANDELING OP HET NIVEAU VAN HET PARITAIR COMITE

##### Artikel 14 bis

§ 1 - Wanneer het paritair comité ingevolge artikel 47 van de arbeidswet van 16 maart 1971 om advies wordt verzocht met het oog op de toepassing van artikel 36, § 1, 2de lid van diezelfde wet, moet het onderhandelingen voeren alvorens zich uit te spreken.

§ 2 - Die onderhandelingen hebben betrekking op het beginsel en de voorwaarden voor de inschakeling van de bedoelde werknemers in arbeidsregelingen bedoeld in artikel 1 van deze overeenkomst :

- voor een in de tijd beperkte duur;
- en/of voor een niet in de tijd beperkte duur, met inachtneming van een kennismakingsperiode.

Het paritair comité bepaalt autonoom het beginsel, de duur en de nadere regels voor de uitvoering van die inschakelingsvoorwaarden]<sup>20</sup>.

#### HOOFDSTUK III - BIJZONDERE BEPALINGEN

##### Artikel 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.

---

<sup>19</sup> Ingevoegd bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 sexies van 9 januari 1995 (artikel 11).

<sup>20</sup> Ingevoegd bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 sexies van 9 januari 1995 (artikel 5).

## Artikel 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.

## Artikel 17

§ 1. De duur van de arbeid die binnen het raam van continuarbeid 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.

Zij is evenmin van toepassing in geval van overmacht zoals bepaald in artikel 26, § 1, 1° en 2° 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.

## Artikel 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

### Artikel 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° en 6° 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

### Artikel 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 ondertekenende 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.

Gedaan te Brussel, op drieëntwintig maart negentienhonderd negentig.

-----

#### Inwerkingtreding van de collectieve arbeidsovereenkomsten tot wijziging van de CAO nr. 46 :

- CAO nr. 46 sexies : 1 januari 1995;
- CAO nr. 46 septies : 1 januari 1995.