

JUSTEL - Législation consolidée				
Fin	Premier mot	Dernier mot	Modification(s)	
		Table des matières	45 arrêtés d'exécution	3 versions archivées
	Fin			Version néerlandaise
belgiquelex . be - Banque Carrefour de la législation				
Conseil d'Etat				

Titre
<p>23 MARS 1990. - 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≤. (NOTE : Consultation des versions antérieures à partir du 13-06-1990 et mise à jour au 12-03-2002)</p> <p>Source : EMPLOI ET TRAVAIL Publication : 13-06-1990 numéro : 1990032351 page : 12066 Dossier numéro : 1990-03-23/35 Entrée en vigueur : 23-06-1990</p>

Table des matières	Texte	Début
CHAPITRE I. - Champ d'application.		
Art. 1		
CHAPITRE II. - Modalités d'application.		
A. (Contrat de durée indéterminée et conditions d'occupation.) <CCT16SX, art. 2, 002; En vigueur : 01-01-1995>		
Art. 2, 2bis		
B. Volontariat.		
Art. 3-6		
C. Conditions de retour à un autre régime de travail.		
Art. 7-11, 11bis		
D. Transport.		
Art. 12		
E. Indemnité financière.		
Art. 13-14		
CHAPITRE IIbis. - <Inséré par CCT46SX, art. 5, En vigueur : 01-01-1995> Négociation au niveau de la Commission paritaire.		
Art. 14bis		
CHAPITRE III. - Dispositions particulières.		
Art. 15-18		
CHAPITRE IV. - Droits équivalents.		
Art. 19		
CHAPITRE V. - Durée, entrée en vigueur, révision et dénonciation.		
Art. 20-N*20		

CHAPITRE I. - Champ d'application.

Article **1.** <CCT16SX, art. 1, 002; En vigueur : 01-01-1995> La présente convention s'applique aux employeurs et aux travailleurs qu'ils occupent habituellement dans des régimes de travail comportant des prestations entre 20 heures et 6 heures à l'exclusion :

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

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

- les personnes occupées dans une entreprise familiale où ne travaillent habituellement que des parents, des alliés ou des pupilles, sous l'autorité exclusive du père, de la mère ou du tuteur ;

- le personnel navigant des entreprises de pêche et de la marine marchande ainsi que le personnel navigant occupé à des travaux de transport par air.

Commentaire.

Il convient de préciser que le terme habituellement exclut du champ d'application de la présente convention les occupations de nature occasionnelle.

CHAPITRE II. - Modalités d'application.

A. (Contrat de durée indéterminée et conditions d'occupation.) <CCT16SX, art. 2, 002; En vigueur : 01-01-1995>

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.

Art. 2bis. <inséré par CCT46SX 1995-01-09/49, art. 3, 002; En vigueur : 01-01-1995> § 1er. L'horaire de travail journalier des travailleurs visés a l'article 1er de la présente convention, doit comporter autant d'heures de travail qu'un horaire de travail journalier complet dans l'entreprise avec un minimum de 6 heures.

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

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

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

- ou d'une convention collective de travail conclue ou approuvée après la date d'entrée en vigueur de la présente convention au niveau de la commission paritaire qui règle la question.)

<CCT46SP 1995-04-25/37, art. 1, 003; En vigueur : 01-01-1995>

(Commentaire.

a) Par horaire de travail journalier complet dans l'entreprise, il faut comprendre l'horaire de travail journalier normalement appliqué dans l'entreprise;

b) La présente convention offre la possibilité tant à la commission paritaire qu'à l'entreprise

de régler la question.

Il n'est dès lors pas porté atteinte aux conventions collectives de travail ni aux accords collectifs régulièrement appliqués déjà intervenus avant la date d'entrée en vigueur de la présente convention au niveau de la branche d'activité et/ou de l'entreprise qui règlent la question. Ces conventions et accords peuvent subsister tels quels.) <CCT46SP 1995-04-25/37, art. 2, 003; En vigueur : 01-01-1995>

B. Volontariat.

Art. 3. § 1. Les travailleurs visés par la présente convention ne peuvent, au moment de leur engagement, être insérés (dans des régimes de travail visés à l'article premier de la présente convention) que sur une base volontaire. <CCT16SX, art. 6, 002; En vigueur : 01-01-1995>

§ 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 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. <CCT16SX, art. 6, 002; En vigueur : 01-01-1995>

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.

Art. 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 un régime de travail visé à cet article), est réglé par convention collective de travail. <CCT16SX, art. 7, 002; En vigueur : 01-01-1995>

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 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 un régime de travail visé 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. <CCT16SX, art. 7, 002; En vigueur : 01-01-1995>

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

Art. 7. § 1. Le travailleur âgé d'au moins 50 ans (visé 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. <CCT16SX, art. 8, 002; En vigueur : 01-01-1995>

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

§ 2. Le travailleur âgé d'au moins 55 ans (visé à l'article premier de la présente convention) 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. <CCT16SX, art. 8, 002; En vigueur : 01-01-1995>

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. 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, § 1er, du fait des raisons médicales sérieuses.

Art. 9. § 1. 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 (74,37 euros). (NOTE : montant affecté du coefficient 1,010 à partir du 1er janvier 2002. <CCT46DD 2001-12-19/61, art. 1, 004; En vigueur : 01-01-2002>) <CAO46DD 2001-12-19/61, art. 2, 004; En vigueur : 01-01-2002>

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. (NOTE : montant affecté du coefficient 1,010 à partir du 1er janvier 2002. <CCT46DD 2001-12-19/61, art. 1, 004; En vigueur : 01-01-2002>)

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

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

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

Cette indemnité complémentaire n'est pas cumulable avec le complément d'ancienneté octroyé aux chômeurs âgés ni avec l'indemnité complémentaire obtenue en vertu de la

convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement ou en vertu de conventions collectives de travail conclues en exécution de cette convention collective de travail n° 17.

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

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

Commentaire.

En ce qui concerne la variation de l'indemnité complémentaire aux allocations de chômage en fonction des fluctuations de l'indice des prix à la consommation, il convient de noter que l'indice des prix à la consommation en vigueur au 1er mai 1990 est celui en vigueur au 30 avril 1990, c'est-à-dire (143,14) (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 (142,39) (1981 = 100).

Le montant de l'indemnité complémentaire aux allocations de chômage est lié à l'indice-pivot en vigueur au 1er 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 (visée à cet article) : <CCT16SX, art. 9, 002; En vigueur : 01-01-1995>

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 (visé 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. <CCT16SX, art. 8, 002; En vigueur : 01-01-1995>

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

Art. 11bis. <inséré par CCT46SX 1995-01-09/49, art. 4, 002; En vigueur : 01-01-1995> § 1er. L'article 146bis, § 2 du R.G.T.P. est applicable au travailleur visé à l'article 1er de la présente convention lorsque le médecin du travail, au terme d'un examen médical opéré soit à son intervention, soit à la demande du travailleur, constate que ce dernier souffre de problèmes de santé liés au fait qu'il est occupé dans un travail visé à cet article.

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

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

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

Commentaire.

a) Aux termes du § 1er du présent article et dans le cadre de la procédure qu'il définit, il est

précisé que l'article 146bis, § 2 du R.G.P.T. est d'application.

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

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

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

D. Transport.

Art. 12. § 1. Lorsque le travailleur (visé 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 ou vice versa est d'au moins 4 heures effectives par jour, l'employeur est tenu d'organiser le transport du travailleur. <CCT16SX, art. 8, 002; En vigueur : 01-01-1995>

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. Une indemnité financière spécifique notamment sous forme de primes est garantie aux travailleurs (visés à l'article premier de la présente convention). <CCT16SX, art. 8, 002; En vigueur : 01-01-1995>

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

(Cette disposition n'est applicable qu'à défaut de convention collective de travail ou d'accord collectif régulièrement appliqué déjà intervenu avant le 1er janvier 1995, au niveau de la branche d'activité et/ou de l'entreprise qui règle la question.) <CCT16SX, art. 10, 002; En vigueur : 01-01-1995>

(Commentaire.

Aux termes de l'alinéa 2 du paragraphe 2 de la présente convention, les conditions et/ou indemnités financières déjà existantes et qui ont été convenues en ce qui concerne les travailleurs occupés dans les équipes du matin, de l'après-midi et de nuit, ne doivent pas être modifiées.) <CCT46SX 1995-01-09/49, art. 11, 002; En vigueur : 01-01-1995>

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 IIbis. - <Inséré par CCT46SX, art. 5, En vigueur : 01-01-1995> Négociation au niveau de la Commission paritaire.

Art. 14bis. <inséré par CCT46SX 1995-01-09/49, art. 5, 002; En vigueur : 01-01-1995> § 1er. Lorsque la commission paritaire est saisie d'une demande d'avis en exécution de l'article 47 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail en vue d'appliquer l'article 36, §1, alinéa 2 de cette même loi, elle doit, avant de se prononcer, mener une négociation en son sein.

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

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

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

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. 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.

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° et 6°, de la convention collective de travail n° 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 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.

Art. N*20. 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.

Modification(s)	Texte	Table des matières	Début
<u>IMAGE</u>			
• CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 19-12-2001 PUBLIE LE 12-03-2002 (ART. MODIFIE : 9)			
• CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 25-04-1995 PUBLIE LE 27-06-1995 (ART. MODIFIE : 2BIS)			
• CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 09-01-1995 PUBLIE LE 24-03-1995 (ART. MODIFIES : 1; 2BIS; 3; 4; 5; 6; 7; 10; 11; 11BIS) (ART. MODIFIES : 12; 13; 14BIS)			

Début	Premier mot	Dernier mot	Modification(s)
		<u>Table des matières</u>	<u>45 arrêtés d'exécution</u>
			<u>3 versions archivées</u>
			<u>Version néerlandaise</u>