

A V I S N° 2.179

Séance du mercredi 7 octobre 2020

Crise de la COVID-19 – Mise en œuvre du cadre d'accords du Groupe des 10 du 13 juillet 2020 et de l'accord conclu par les partenaires sociaux réunis au sein du Conseil national du Travail le 11 septembre 2020

x x x

A V I S N° 2.179

Objet : Crise de la COVID-19 – Mise en œuvre du cadre d'accords du Groupe des 10 du 13 juillet 2020 et de l'accord conclu par les partenaires sociaux réunis au sein du Conseil national du Travail le 11 septembre 2020

En exécution du cadre d'accords du Groupe des 10 du 13 juillet 2020 et de l'accord conclu par les partenaires sociaux réunis au sein du Conseil national du Travail le 11 septembre 2020, le Conseil émet un avis en vue de compléter les mesures gouvernementales par les quatre points suivants :

- l'assimilation, jusqu'au 31 décembre 2020 inclus, du chômage temporaire pour cause de force majeure pour les vacances annuelles, et le financement d'une partie des coûts de cette assimilation pour les employeurs ;
- le gel, jusqu'au 31 décembre 2020 inclus, de la dégressivité des allocations de chômage complet et la neutralisation, jusqu'au 31 décembre 2020 inclus, de la période d'allocations d'insertion ;
- la conclusion d'une nouvelle convention collective de travail supplétive concernant le chômage temporaire résultant de causes économiques pour les employés ;
- la neutralisation, dans la convention collective de travail n° 103, du congé parental corona, du crédit-temps corona et des emplois de fin de carrière corona pour le calcul de la condition d'occupation afin de pouvoir accéder au crédit-temps.

Les partenaires sociaux présentent les propositions élaborées au gouvernement comme un ensemble unique et indivisible, l'objectif étant que les mesures convenues soient mises en œuvre complètement et de manière simultanée. Dans la mesure où il n'y a pas encore d'instrument légal, les partenaires sociaux demandent que les mesures soient mises en œuvre *de lege ferenda*.

Dans ce cadre, le Conseil a procédé à la conclusion de la convention collective de travail n° 148 établissant un régime de suspension totale de l'exécution du contrat de travail et/ou un régime de travail à temps réduit en cas de manque de travail résultant de causes économiques pour les employés en raison de la crise du coronavirus.

Le Conseil a aussi procédé dans ce cadre à la conclusion de la convention collective de travail n° 103/5 adaptant la CCT n° 103 en vue de neutraliser le congé parental corona, le crédit-temps corona et les emplois de fin de carrière corona.

Le présent avis accompagne également ces conventions collectives de travail.

Par ailleurs, le présent avis s'inscrit dans le cadre des deux demandes d'avis suivantes :

- La demande d'avis du 15 juin 2020 de madame N. Muylle, ministre de l'Emploi de l'époque, dans laquelle elle consulte le Conseil sur un projet d'arrêté royal visant à assimiler les journées d'interruption de travail résultant du chômage temporaire pour cause de force majeure suite à la pandémie due au virus corona, dans le régime des vacances annuelles des travailleurs salariés, pour la période du 1^{er} juillet 2020 jusqu'au 31 août 2020 inclus.
- La demande d'avis du 27 août 2020 de madame N. Muylle, ministre de l'Emploi de l'époque, dans laquelle elle consulte le Conseil sur la neutralisation du congé parental corona pour le calcul de la condition d'occupation à remplir pour pouvoir accéder au crédit-temps tel que prévu dans la CCT n° 103 du Conseil national du Travail.

L'examen de ce dossier a été confié à un groupe de travail ad hoc constitué au sein du Conseil national du Travail, qui a été mandaté à cet effet par le Groupe des 10.

Sur rapport de ce groupe de travail, le Conseil a émis, le 7 octobre 2020, l'avis unanime suivant.

x x x

AVIS DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL

I. PORTÉE

Le présent avis s'inscrit dans le contexte socioéconomique dans lequel la société belge se trouve toujours pour l'instant en raison de la crise liée à la pandémie de COVID-19.

Cette crise a éclaté dans toute son intensité au printemps 2020, impactant lourdement les entreprises et les travailleurs.

Le 6 mars 2020, les partenaires sociaux réunis au sein du Groupe des 10 ont lancé un appel au sujet de l'impact de la pandémie de COVID-19 sur le marché du travail. Ils ont indiqué dans ce cadre qu'ils suivaient de très près l'évolution de la situation et qu'ils entendaient en limiter, autant que possible, les répercussions socioéconomiques, tout en assurant la tranquillité des employeurs et des travailleurs. Dans ce cadre, ils ont souligné le rôle important de la concertation sociale à leur niveau, au niveau des entreprises et, là où c'est opportun, au niveau des commissions paritaires.

Le 17 mars 2020, le gouvernement a adopté une série de mesures en vue de gérer cette crise.

Les partenaires sociaux, mandatés par le Groupe des 10, ont conclu le 18 mars 2020 au sein du Conseil national du Travail la convention collective de travail n° 147 établissant un régime de suspension totale de l'exécution du contrat de travail et/ou un régime de travail à temps réduit en cas de manque de travail résultant de causes économiques pour les employés en raison de la crise du coronavirus.

Parallèlement à la convention collective de travail n° 147, le Conseil a émis à la même date un avis unanime n° 2.159, accompagnant cette convention collective de travail et invitant le gouvernement à prendre les mesures de nature socioéconomique proposées dans cet avis.

Dans son avis du 1^{er} avril 2020, le comité de gestion de l'Office national des vacances annuelles a attiré l'attention sur l'impact budgétaire en 2021 d'une assimilation des journées de chômage temporaire pour force majeure en lien avec la crise de la COVID-19 pour les vacances annuelles, et sur la nécessité de financer cette assimilation.

Dans l'intervalle, différentes autres mesures de nature socioéconomique ont été introduites sur une base temporaire, par le biais d'arrêtés de pouvoirs spéciaux.

Le Groupe des 10 a dégagé des accords successifs et fait différentes déclarations, en vue de réduire l'impact de la crise socioéconomique provoquée par la pandémie de COVID-19 et d'inviter le gouvernement à prolonger certaines mesures temporaires.

Le 18 juin 2020, le Groupe des 10 a marqué son accord sur la prolongation d'un certain nombre de mesures visant à lutter contre la crise socioéconomique qui résulte encore de la pandémie de COVID-19 :

- Chômage temporaire pour force majeure « corona », en ce compris toutes les mesures en faveur des employeurs et des travailleurs

- Congé parental corona

- Droit et non-réduction de l'allocation de chômage pour les travailleurs en chômage temporaire exerçant une activité accessoire en qualité d'indépendant ou de salarié

- Gel de la dégressivité de l'allocation de chômage complet, neutralisation de la période d'allocations d'insertion et neutralisation des périodes de référence pour les artistes

- Combinaison 75% de l'allocation de chômage temporaire et rémunération dans les secteurs vitaux (travail saisonnier).

Le gouvernement de l'époque a donné suite à un certain nombre des mesures demandées.

Ensuite, le Groupe des 10 a conclu, le 13 juillet 2020, un cadre d'accords concernant les mesures suivantes :

- l'assimilation du chômage temporaire pour cause de force majeure pour les vacances annuelles, et le financement du coût pour les employeurs ;

- le gel de la dégressivité du chômage.

Dans l'intervalle, le Conseil a également été invité à plusieurs reprises par la ministre de l'Emploi à rendre un avis.

Le 15 juillet 2020, madame N. Muylle, ministre de l'Emploi de l'époque, a consulté le Conseil sur un projet d'arrêté royal visant à assimiler les journées d'interruption de travail résultant du chômage temporaire pour cause de force majeure suite à la pandémie due au virus corona, dans le régime des vacances annuelles des travailleurs salariés, pour la période du 1^{er} juillet 2020 jusqu'au 31 août 2020 inclus. Cette demande d'avis est entre-temps devenue sans objet, étant donné que l'arrêté royal a déjà été adopté le 13 septembre 2020 et publié au Moniteur belge le 24 septembre 2020.

Le 27 août 2020, madame N. Muylle, ministre de l'Emploi de l'époque, a consulté le Conseil sur la neutralisation du congé parental corona pour le calcul de la condition d'occupation à remplir pour pouvoir accéder au crédit-temps tel que prévu dans la CCT n° 103 du Conseil national du Travail.

Le 11 septembre 2020, les partenaires sociaux réunis au sein du Conseil national du Travail ont dégagé un accord sur les mesures socioéconomiques suivantes :

- l'assimilation, jusqu'au 31 décembre 2020 inclus, du chômage temporaire pour cause de force majeure pour les vacances annuelles, et le financement d'une partie des coûts de cette assimilation pour les employeurs ;
- le gel, jusqu'au 31 décembre 2020 inclus, de la dégressivité des allocations de chômage complet et la neutralisation, jusqu'au 31 décembre 2020 inclus, de la période d'allocations d'insertion ;
- la conclusion d'une nouvelle convention collective de travail supplétive concernant le chômage temporaire résultant de causes économiques pour les employés ;
- la neutralisation, dans la convention collective de travail n° 103, du congé parental corona, du crédit-temps corona et des emplois de fin de carrière corona pour le calcul de la condition d'occupation afin de pouvoir accéder au crédit-temps.

Les partenaires sociaux présentent les propositions élaborées au gouvernement comme un ensemble unique et indivisible, l'objectif étant que les mesures convenues soient mises en œuvre complètement et de manière simultanée. Dans la mesure où il n'y a pas encore d'instrument légal, les partenaires sociaux demandent que les mesures soient mises en œuvre *de lege ferenda*.

Le 15 septembre 2020, le Président du Conseil, accompagné des vice-présidents du Bureau exécutif du Conseil, a eu un entretien avec madame Muylle, ministre de l'Emploi de l'époque, afin de demander le soutien du gouvernement pour la mise en œuvre de cet accord comme un ensemble unique et indivisible.

La ministre a ensuite présenté cet accord au conseil des ministres restreint du gouvernement le 18 septembre 2020.

Cet accord a également été défendu par les partenaires sociaux le 30 septembre 2020 au sein de la Commission Affaires sociales, Emploi et Pensions de la Chambre.

Finalement, l'accord des partenaires sociaux a également été porté à l'attention des préformateurs, dans le cadre de la formation d'un nouveau gouvernement, qui en ont tenu compte lors de la rédaction de la déclaration gouvernementale du gouvernement De Croo I^{er} du 1^{er} octobre 2020.

Dans le cadre de ses travaux, le Conseil a pu bénéficier de l'expertise de représentants de l'ONSS, de l'ONEM et de l'ONVA. Le Conseil souhaite dès lors les remercier pour leur collaboration précieuse.

Le 7 octobre 2020, le Conseil a conclu la convention collective de travail n° 103/5 adaptant la CCT n° 103 en vue de neutraliser le congé parental corona, le crédit-temps corona et les emplois de fin de carrière corona, ainsi que la convention collective de travail n° 148 établissant un régime de suspension totale de l'exécution du contrat de travail et/ou un régime de travail à temps réduit en cas de manque de travail résultant de causes économiques pour les employés en raison de la crise du coronavirus.

Le présent avis n° 2.179 porte sur les quatre points de l'accord du 11 septembre 2020 et accompagne les deux conventions collectives de travail précitées.

Il apporte également une réponse à la demande d'avis de madame N. Muylle, ministre de l'Emploi de l'époque, concernant la neutralisation du congé parental corona pour le calcul de la condition d'occupation à remplir pour pouvoir accéder au crédit-temps tel que prévu dans la CCT n° 103 du Conseil national du Travail.

Finalement, par le présent avis n° 2.179, le Conseil invite le gouvernement à mettre en œuvre comme un ensemble unique et indivisible les mesures socioéconomiques de l'accord conclu le 11 septembre 2020 par les partenaires sociaux réunis au sein du Conseil.

II. POSITION DU CONSEIL

Le Conseil entend faire exécuter l'accord des partenaires sociaux au sein du Conseil du 11 septembre 2020. Cet accord doit être considéré comme un tout indivisible qui nécessite une série de mesures d'exécution de la part du Gouvernement et du Parlement.

Il invite dès lors les instances concernées à prendre le plus rapidement possible les mesures d'exécution nécessaires et ce, au nom de la stabilité économique et sociale du monde du travail.

A. Concernant les vacances annuelles et le financement de l'assimilation des journées de chômage temporaire pour cause de force majeure

Le 13 juillet 2020, le Groupe des 10 a dégagé un accord sur la prolongation temporaire de l'assimilation des journées de chômage temporaire pour force majeure corona pour les vacances annuelles jusqu'au 31 août 2020 inclus et jusqu'au 31 décembre 2020 inclus pour les entreprises et secteurs qui ont encore recours au chômage temporaire pour cause de force majeure corona, à condition qu'un financement soit également prévu pour les employeurs.

Le présent point présente les conditions auxquelles le Conseil peut soutenir la prolongation de cette assimilation jusqu'au 31 décembre 2020 inclus.

Un groupe de travail ad hoc, mandaté à cet effet par le Groupe des 10, a ensuite élaboré, en collaboration avec les organismes compétents, ONSS, ONEM et ONVA, une proposition en vue du financement de cette assimilation pour les vacances annuelles dans le régime des ouvriers et des employés.

Le coût total de l'assimilation est calculé comme suit : le nombre de journées de chômage temporaire pour cause de force majeure est multiplié par la rémunération journalière moyenne. Cette rémunération journalière moyenne est multipliée par 15,34 % (le pourcentage de pécule de vacances qui est dû par l'employeur sur la rémunération). Ce calcul est réalisé sur la base de la rémunération journalière moyenne et est donc une estimation.

Dans le cadre d'accords du Groupe des 10 du 13 juillet 2020, le coût total pour les employeurs tant dans le régime des ouvriers que dans le régime des employés a provisoirement été estimé à un montant de 972 millions d'euros (période du 01/02/2020 au 31/12/2020), dont 573 millions d'euros de pécule de vacances net pour les travailleurs et 399 millions d'euros de recettes pour les autorités.

Les partenaires sociaux estiment que la prise en charge complète de ce coût par les employeurs plongerait de nombreuses entreprises dans des difficultés financières en 2021. En même temps, ils considèrent que des périodes limitées de chômage temporaire n'ont qu'un impact limité sur la situation financière de l'entreprise, et que l'assimilation pèse plus lourd pour les entreprises qui sont sévèrement touchées par la crise du coronavirus que pour les entreprises qui ont en grande partie pu poursuivre leurs activités.

Les partenaires sociaux prennent également en considération le fait que, si cette assimilation du chômage temporaire pour force majeure pour les vacances annuelles n'avait pas été prévue, les autorités n'auraient pas reçu les recettes supplémentaires sous la forme de cotisations fiscales et parafiscales. Il ressort des calculs des partenaires sociaux qu'environ 41 % du coût total de 972 millions d'euros retournent vers les autorités. Dans la suite du présent avis, il est fait référence à ces 41 % comme étant les recettes supplémentaires pour les autorités.

Compte tenu des considérations précitées, les partenaires sociaux demandent de prévoir une intervention dans les coûts de l'assimilation, qui est uniquement calculée sur la part des recettes supplémentaires. Pour le financement, il est donc uniquement tenu compte de la différence entre les montants bruts et nets du pécule de vacances.

Pour déterminer si une entreprise a droit à un financement partiel de l'assimilation, on prend en considération une période de référence. Il s'agit du nombre de journées de chômage temporaire pour cause de force majeure (CTFM) dans une entreprise ou institution au cours du deuxième trimestre 2020. Pour les données concernant les troisième et quatrième trimestres, on a fait appel à l'ONEM et à l'ONSS.

Les partenaires sociaux ont plus précisément déterminé une fourchette, dans laquelle les entreprises sont réparties comme suit :

- les entreprises qui au Q2 de 2020 ont eu recours pour moins de 10 % au CTFM ne reçoivent pas de compensation ;
- les entreprises qui au Q2 de 2020 ont eu recours pour entre 10% et 20 % au CTFM reçoivent une compensation de 33 % ;
- les entreprises qui au Q2 de 2020 ont eu recours pour entre 20 % et 50 % au CTFM reçoivent une compensation de 66 % ;
- les entreprises qui au Q2 de 2020 ont eu recours pour plus de 50 % au CTFM reçoivent une compensation de 100 % de la part des cotisations sociales et du précompte professionnel sur le pécule de vacances.

Cette fourchette et ces pourcentages sont appliqués à la part des cotisations sociales et du précompte professionnel. Il ressort de cette formule et de la fourchette y afférente que seule une proportion limitée des employeurs obtiendront un financement complet des recettes supplémentaires. En d'autres termes, les employeurs assument la plus grande partie du financement de l'assimilation. L'intervention des autorités qui est demandée afin de soutenir les entreprises touchées par la crise du coronavirus concerne une partie limitée des coûts de l'assimilation.

Sur la base des données communiquées par les organismes compétents, ONSS, ONEM et ONVA, une enveloppe globale a été calculée selon cette méthode pour les employés.

Une enveloppe identique est prévue pour le financement du coût de l'assimilation des journées de CTFM dans le régime des vacances annuelles des ouvriers, et est attribuée, au moyen d'une dotation provenant des moyens généraux, à l'Office national des vacances annuelles en date du 2 mai 2021. Le Conseil demande au comité de gestion de l'Office national des vacances annuelles de se prononcer à brève échéance sur cette méthode de travail.

Les deux enveloppes s'élèvent, selon les estimations, à 93.582.741 euros (soit un total de 187.165.482 euros).

Les aspects techniques plus détaillés de cette proposition, et notamment la manière dont les employeurs d'employés pourront obtenir un financement, font encore l'objet d'une concertation entre les partenaires sociaux et les organismes compétents, et doivent encore être traduits dans des textes réglementaires. Les partenaires sociaux s'engagent à rendre un avis de suivi sur cet aspect lors de la séance plénière du Conseil du mardi 27 octobre 2020.

Une procédure de récupération simplifiée pour les employeurs concernés sera également prévue, procédure qui se déroulera de préférence le plus automatiquement possible.

B. Concernant le gel de la dégressivité des allocations de chômage complet et la neutralisation de la période d'allocations d'insertion

Un accord a finalement aussi été dégagé par le Groupe des 10 du 13 juillet 2020, puis par le groupe de travail ad hoc, mandaté par le Groupe des 10, au sujet de la prolongation du gel des allocations de chômage complet et de la neutralisation de la période d'allocations d'insertion jusqu'au 31 décembre 2020 inclus.

Le Conseil demande que les dispositifs réglementaires soient adoptés pour rendre effective cette prolongation et cette neutralisation au 1^{er} octobre 2020. Dans la mesure où il n'y a pas encore d'instrument légal, les partenaires sociaux demandent que les mesures soient mises en œuvre *de lege ferenda*.

Dans ce cadre, le Conseil adresse également un appel général au gouvernement fédéral, aux régions, aux instances de formation et aux services régionaux de l'emploi afin qu'ils consacrent des efforts particuliers à la formation des demandeurs d'emploi, ainsi qu'un appel aux demandeurs d'emploi afin qu'ils y participent, et il demande de se concentrer principalement sur les métiers en pénurie.

C. En matière de chômage temporaire pour raisons économiques

1. Contexte réglementaire

Le Conseil rappelle que le 18 mars 2020, il a conclu la convention collective de travail n° 147 établissant un régime de suspension totale de l'exécution du contrat de travail et/ou un régime de travail à temps réduit en cas de manque de travail résultant de causes économiques pour les employés en raison de la crise due à la propagation du coronavirus COVID-19.

Toutefois, le régime de chômage temporaire pour raisons économiques pour les employés, établi par cette convention collective de travail n° 147 a pris fin le 30 juin 2020, alors que des mesures réglementaires ont continué à être prises en parallèle par le gouvernement en raison de la persistance de la crise due à la propagation du coronavirus COVID-19.

Par ailleurs, la possibilité de recourir au chômage temporaire pour force majeure selon une procédure simplifiée a pris fin le 31 août 2020.

En parallèle, l'arrêté royal n° 46¹ a mis en place un régime transitoire afin de permettre un recours au chômage temporaire pour raisons économiques selon une procédure simplifiée.

Ce régime transitoire s'applique du 1^{er} septembre 2020 au 31 décembre 2020.

2. Cadre général de la CCT n° 148

En raison de ce contexte, les partenaires sociaux ont estimé nécessaire dans le cadre de l'accord des partenaires sociaux au sein du Conseil du 11 septembre 2020, de prolonger le régime instauré par la convention collective de travail n° 147 et ce, dans la mesure où la crise du coronavirus COVID-19 continue à perturber la réalisation du travail, impactant lourdement différentes branches d'activité.

¹ AR n° 46 du 26 juin 2020 pris en exécution de l'article 5, § 1^{er}, 5° de la loi du 27 mars 2020 accordant des pouvoirs au Roi afin de prendre des mesures dans la lutte contre la propagation du coronavirus COVID-19 (II) visant à soutenir les employeurs et les travailleurs, MB.01.07.2020., chapitre V, articles 12 à 14.

Ils ont dès lors conclu, au sein du Conseil, une convention collective de travail n° 148 établissant, à l'instar de la CCT n° 147, un régime général assoupli de chômage temporaire pour raisons économiques pour les employés qui subissent en raison de la crise du coronavirus, une suspension totale de l'exécution du contrat de travail ou un régime de travail à temps réduit, se fondant sur le chapitre II du Titre III de la loi du 3 juillet 1978.

Le régime transitoire susmentionné établi par l'arrêté royal n° 46 précité est également repris dans la présente convention collective de travail.

Cela signifie que l'entreprise qui a recours à la convention collective de travail n° 148 a le choix du type de régime de chômage temporaire pour raisons économiques pour employés qu'elle applique. Il est à souligner que les conditions d'application de ces deux régimes, général et transitoire, diffèrent sur certains points qui sont explicités ci-après.

Cette convention collective de travail est supplétive et conclue pour une durée déterminée. Elle entre en vigueur de manière rétroactive au 1^{er} juillet 2020 et s'applique jusqu'au 31 décembre 2021.

La convention n° 148 a également augmenté le montant du complément que l'employé soumis à un régime de suspension totale de l'exécution du contrat de travail et/ou un régime de travail à temps réduit en cas de manque de travail résultant de causes économiques reçoit par jour de chômage, à charge de l'employeur, et l'a porté à 5,63 euros par jour de chômage.

En cas d'instauration du régime de chômage pour causes économiques pour employés tant en vertu du chapitre II/1 du Titre III de la loi du 3 juillet 1978 qu'en vertu de l'arrêté royal n° 46, les procédures d'information et/ou de consultation des travailleurs doivent être respectées.

3. Les deux régimes de chômage pour raisons économiques pour employés de la CCT n° 148

a. Le régime général

La convention n° 148 supplétive s'applique aux entreprises reconnues comme en difficulté lorsqu'il n'existe pour l'employeur aucun régime de suspension totale de l'exécution du contrat de travail et/ou de régime de travail à temps réduit en cas de manque de travail résultant de causes économiques en vertu du chapitre II/1 du Titre III de la loi du 3 juillet 1978 et ce, ni dans une convention collective de travail sectorielle ou d'entreprise, ni dans un plan d'entreprise.

La convention ne porte pas atteinte aux régimes existants dans les secteurs et/ou les entreprises, lesquels peuvent subsister tels quels. Elle est toutefois applicable aux entreprises qui auraient introduit un plan d'entreprise non encore approuvé par la Commission « plans d'entreprise » du SPF Emploi en vertu du chapitre II/1 du Titre III de la loi du 3 juillet 1978.

En outre, les secteurs et les entreprises qui n'ont pas pris de disposition, conservent la possibilité d'élaborer leurs propres conventions ou plans d'entreprise en vertu du chapitre II/1 du Titre III de la loi du 3 juillet 1978.

Pour avoir recours au régime général de chômage temporaire pour causes économiques pour les employés découlant du chapitre II/1 du Titre III de la loi du 3 juillet 1978, l'entreprise doit remplir des conditions préliminaires telles que prévues par l'article 77/1 de la loi du 3 juillet 1978 précitée. L'entreprise qui remplit déjà ces conditions peut continuer à avoir recours au régime général de chômage temporaire pour causes économiques pour les employés.

La durée de la suspension totale et partielle du contrat de travail ne peut dépasser, par année civile, la durée maximale de seize semaines en cas de suspension totale du contrat et de vingt-six semaines en cas de régime de travail à temps réduit.

b. Le régime transitoire

Au moment de l'entrée en vigueur de la convention n° 148, les entreprises qui ne sont plus dans les conditions pour invoquer la suspension de l'exécution du contrat de travail à l'égard de leurs travailleurs pour cause de force majeure temporaire liée à l'apparition du coronavirus COVID-19, peuvent, pour la période allant du 1^{er} septembre 2020 au 31 décembre 2020 inclus, faire usage du régime transitoire de l'arrêté royal n° 46. Si l'entreprise fait usage de la convention collective de travail n° 148, elle ne doit plus conclure à son niveau une convention collective de travail ou un plan d'entreprise.

Si ce régime transitoire est prolongé au-delà du 31 décembre 2020 par un dispositif réglementaire, les entreprises susmentionnées pourront continuer à invoquer la convention n° 148 sans devoir conclure une convention collective de travail ou un plan d'entreprise.

Toutefois, les entreprises qui n'ont pas pris de disposition, conservent la possibilité d'élaborer leurs propres conventions ou plans d'entreprise en vertu du chapitre 5 de l'arrêté royal n° 46 du 26 juin 2020 précité.

Pour recourir au régime transitoire, la procédure d'approbation des conventions collectives de travail ou plans d'entreprise par la Commission « plans d'entreprise » est supprimée.

Il va de soi cependant que les entreprises ayant recours au régime transitoire doivent respecter les procédures administratives auprès de l'ONEM pour bénéficier de ce régime.

Le régime transitoire octroie en outre un crédit supplémentaire de 8 semaines de chômage temporaire pour causes économiques.

Ainsi, la durée de la suspension totale et partielle du contrat de travail ne peut dépasser, par année civile, la durée maximale de vingt-quatre semaines en cas de suspension totale du contrat et de trente-quatre semaines en cas de régime de travail à temps réduit.

L'entreprise doit en outre prouver qu'au cours du trimestre précédant l'instauration du régime transitoire de chômage temporaire, elle a enregistré une diminution substantielle du chiffre d'affaires ou de la production d'au moins 10 % par rapport au trimestre correspondant de 2019.

Si l'entreprise a recours au régime transitoire tel que repris dans l'arrêté royal n° 46, elle doit en outre proposer deux jours de formation par mois aux employés qui ont été placés en chômage temporaire en vertu du régime transitoire prévu par l'arrêté royal n° 46 précité.

D. Neutralisation du congé parental corona et du crédit-temps corona

Dans le contexte de la pandémie de COVID-19, le gouvernement de l'époque a décidé de mettre en place un congé parental spécifique à partir du 1^{er} mai 2020. Ensuite, à partir du 1^{er} juillet 2020, ce congé a été étendu et également complété par le crédit-temps corona et le crédit-temps de fin de carrière corona. L'introduction de ces nouveaux congés avait pour but de permettre une conciliation entre la relance économique et les limitations encore présentes en raison de la crise sanitaire.

Ces congés spécifiques corona ont cependant fait naître des difficultés lors du passage de l'une de ces suspensions ou réductions de temps de travail à un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière instauré par la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012.

En effet, lors du passage d'un tel congé parental corona, crédit-temps corona ou crédit-temps de fin de carrière corona à un crédit-temps, la condition d'occupation de 12 ou 24 mois précédant la prise d'une interruption de carrière et qui doit être satisfaite au moment de l'avertissement écrit à l'employeur n'était dans certains cas plus remplie et il n'était dès lors plus possible pour le travailleur de bénéficier immédiatement du dispositif de crédit-temps en cas de nouvelle demande.

Afin de lever cet obstacle et de répondre par la même occasion à la saisine de la ministre de l'Emploi de l'époque, madame N. Muylle, qui par lettre du 27 août 2020, a saisi le Conseil d'une demande de neutralisation du congé parental corona en cas de passage à un crédit-temps, le Conseil a décidé d'adapter la convention collective de travail n° 103 en conséquence.

Le Conseil a dès lors conclu, le 7 octobre 2020, la convention collective de travail n° 103/5. Celle-ci insère à l'article 11, § 2, 4), alinéa 2, de la convention collective de travail n° 103, les points c), d) et e) de façon à neutraliser :

- les périodes de suspension ou de réduction des prestations de travail en conséquence de la prise d'un crédit-temps corona (point d) et d'un crédit-temps de fin de carrière corona (point e) en application de l'arrêté royal n° 46 du 26 juin 2020 visant à soutenir les employeurs et les travailleurs .

- les périodes de suspension ou de réduction des prestations de travail en conséquence de la prise du congé parental corona (point c) en application de l'arrêté royal n° 23 du 13 mai 2020 visant le congé parental corona.

Cette neutralisation des mesures précitées a pour conséquence que la période pendant laquelle le travailleur bénéficie d'un congé parental corona, crédit-temps corona ou emploi de fin de carrière corona est mise entre parenthèses et que seule la situation existant avant la prise de ce congé est prise en compte pour déterminer si la condition d'occupation de 12 ou 24 mois précédant la prise de cours est remplie.

Le Conseil entend encore préciser que pour ce qui concerne le congé parental corona susmentionné, les périodes de suspension ou de réduction des prestations de travail prises en compte pour la neutralisation sont celles visées par l'arrêté royal n° 23 du 13 mai 2020 et par l'arrêté royal n° 45 du 26 juin 2020. Les périodes de congé parental corona couvertes par la convention collective de travail n° 103/5 portent donc sur la période allant du 1^{er} mai 2020 au 30 septembre 2020.

La convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} mai 2020 pour une durée indéterminée.
