

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 148 VAN 7 OKTOBER 2020 TOT VASTSTELLING VAN EEN REGELING VAN VOLLEDIGE SCHORSING VAN DE UITVOERING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST EN/OF EEN REGELING VAN GEDEELTELIJKE ARBEID BIJ GEBREK AAN WERK WEGENS ECONOMISCHE OORZAKEN VOOR BEDIENDEN ALS GEVOLG VAN DE CORONAVIRUSCRISIS**

-----

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

Gelet op de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en in het bijzonder Titel III, hoofdstuk II/1 "Regeling van schorsing van de uitvoering van de overeenkomst en regeling van gedeeltelijke arbeid", bepaald in de artikelen 77/1 tot 77/8 van die wet;

Gelet op het koninklijk besluit nr. 46 van 26 juni 2020 tot uitvoering van artikel 5, § 1, 5° van de wet van 27 maart 2020 die machtiging verleent aan de Koning om maatregelen te nemen in de strijd tegen de verspreiding van het coronavirus COVID-19 (II) tot ondersteuning van de werkgevers en de werknemers;

Gelet op de verlenging van de regelgevende maatregelen in verband met de vereenvoudigde toegang tot tijdelijke werkloosheid om economische redenen tot 31 december 2020 waartoe de coronaviruscrisis noopt;

Overwegende de uitzonderlijke situatie waarmee België in het algemeen en de arbeidswereld in het bijzonder te maken krijgen in het kader van de gezondheids crisis door het covid-19-coronavirus sinds 1 maart 2020;

Overwegende dat de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 147 buiten werking is getreden op 30 juni 2020;

Overwegende evenwel dat de vereenvoudigde toegang tot tijdelijke werkloosheid om economische redenen behouden moet blijven tot 31 december 2021;

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

op 7 oktober 2020 in de Nationale Arbeidsraad de volgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

**HOOFDSTUK I - TOEPASSINGSGEBIED**

**Artikel 1**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bedienden en op hun werkgevers.

Ze is ook van toepassing op de werknemers in een programma alternerend leren of doorstromingsprogramma.

Ze is van toepassing op de ondernemingen in moeilijkheden zoals bedoeld in artikel 77/1, §4 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten die behoren tot de activiteitstakken die voor hun bedienden geen collectieve arbeidsovereenkomst hebben gesloten tot vaststelling van een regeling van volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en/of een regeling van gedeeltelijke arbeid bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken voor bedienden.

Ze is van toepassing op de ondernemingen in moeilijkheden zoals bedoeld in artikel 77/1, §4 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten die geen collectieve arbeidsovereenkomst of geen door de commissie "ondernemingsplannen" van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg goedgekeurd ondernemingsplan hebben tot vaststelling van een regeling van volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en/of een regeling van gedeeltelijke arbeid bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken voor bedienden.

## Commentaar

Deze overeenkomst is een suppletieve collectieve arbeidsovereenkomst.

Deze overeenkomst doet geen afbreuk aan de reeds bestaande overeenkomsten van de paritaire comités tot vaststelling van een dergelijke regeling van volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en/of een regeling van gedeeltelijke arbeid bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken voor bedienden krachtens hoofdstuk II/1 van Titel III de wet van 3 juli 1978. Die overeenkomsten kunnen onverminderd blijven bestaan.

Deze overeenkomst doet geen afbreuk aan de reeds bestaande overeenkomsten van ondernemingen of de door de commissie “ondernemingsplannen” van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg goedgekeurde ondernemingsplannen tot vaststelling van een dergelijke regeling van volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en/of een regeling van gedeeltelijke arbeid bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken voor bedienden krachtens hoofdstuk II/1 van Titel III van de wet van 3 juli 1978. Die overeenkomsten kunnen onverminderd blijven bestaan.

Bovendien blijft voor de sectoren en ondernemingen waar geen andersluidende bepalingen zijn overeengekomen, de mogelijkheid bestaan om eigen overeenkomsten of ondernemingsplannen uit te werken krachtens hoofdstuk II/1 van Titel III van de wet van 3 juli 1978.

De ondernemingen waarvan de ondernemingsplannen werden ingediend krachtens hoofdstuk II/1 van Titel III van de wet van 3 juli 1978, maar nog niet werden goedgekeurd door de commissie “ondernemingsplannen” van de FOD WASO vallen evenwel onder het toepassingsgebied van deze overeenkomst.

## Artikel 2

Deze overeenkomst is ook van toepassing op de ondernemingen die niet langer in de voorwaarden verkeren om zich ten aanzien van hun werknemers te beroepen op de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wegens tijdelijke overmacht die verband houdt met de uitbraak van het coronavirus COVID-19, die gebruik kunnen maken van de overgangsregeling voorzien in hoofdstuk V van het koninklijk besluit nr. 46 van 26 juni 2020 tot uitvoering van artikel 5, § 1, 5° van de wet van 27 maart 2020 die machtiging verleent aan de Koning om maatregelen te nemen in de strijd tegen de verspreiding van het coronavirus COVID-19 (II) tot ondersteuning van de werkgevers en de werknemers voor zover de onderneming of sector waartoe de onderneming behoort, geen cao heeft afgesloten of een ondernemingsplan heeft ingediend in het raam van die regeling.

## Commentaar

De ondernemingen die niet langer in de voorwaarden verkeren om zich ten aanzien van hun werknemers te beroepen op de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wegens tijdelijke overmacht die verband houdt met de uitbraak van het coronavirus COVID-19 en die voldoen aan de voorwaarden om de overgangsregeling van tijdelijke werkloosheid om economische redenen toe te passen krachtens hoofdstuk 5 van het koninklijk besluit nr. 46, kunnen op het ogenblik van de inwerkingtreding van deze overeenkomst voor de periode van 1 september 2020 tot en met 31 december 2020 gebruikmaken van deze overeenkomst.

Indien die overgangsregeling na 31 december 2020 wordt verlengd door een regelgevend kader, dan zullen de voornoemde ondernemingen zich op deze overeenkomst kunnen blijven beroepen zonder een collectieve arbeidsovereenkomst of ondernemingsplan te moeten afsluiten.

De ondernemingen die geen regeling getroffen hebben, behouden evenwel de mogelijkheid om eigen overeenkomsten of ondernemingsplannen op te stellen krachtens hoofdstuk 5 van het voornoemde koninklijk besluit nr. 46 van 26 juni 2020.

## HOOFDSTUK II - VOORWERP

### Artikel 3

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in het kader van hoofdstuk II/1 "Regeling van schorsing van de uitvoering van de overeenkomst en regeling van gedeeltelijke arbeid" van titel III van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

### Commentaar

De voorwaarden voor de toepassing van de regeling van volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst en de regeling van gedeeltelijke arbeid die voortvloeien uit hoofdstuk II/ van de wet van 3 juli 1978 verschillen van de overgangsregeling waarin hoofdstuk 5 van het koninklijk besluit nr. 46 van 26 juni 2020 voorziet.

Een onderneming heeft de mogelijkheid te bepalen op welk van die regelingen ze een beroep doet.

Om een beroep te kunnen doen op de algemene regeling van tijdelijke werkloosheid om economische redenen voor bedienden die voortvloeit uit de wet van 3 juli 1978, moet de onderneming voldoen aan de preliminaire voorwaarden bepaald in artikel 77/1 van de voornoemde wet van 3 juli 1978. De onderneming die al aan die voorwaarden voldoet, kan een beroep blijven doen op de algemene regeling van tijdelijke werkloosheid om economische redenen voor bedienden.

De onderneming die nog niet bewezen heeft te voldoen aan die preliminaire voorwaarden, kan ofwel bewijzen dat ze voldoet aan de voorwaarden in artikel 77/1 van de wet van 3 juli 1978 ofwel een beroep doen op de overgangsmaatregelen waarin hoofdstuk V van het koninklijk besluit nr. 46 van 26 juni 2020 voorziet.

De overgangsmaatregelen van dat koninklijk besluit voorzien met name in de opheffing van de procedure van goedkeuring van de ondernemingsplannen door de Commissie "Ondernemingsplannen" en de toekenning van een bijkomend krediet van 8 weken tijdelijke werkloosheid om economische redenen.

De onderneming moet aantonen dat ze in de loop van het kwartaal voorafgaand aan de invoering van de overgangsregeling van tijdelijke werkloosheid een substantiële daling van de omzet of productie van minstens 10% gekend heeft ten opzichte van het corresponderende kwartaal in 2019.

Indien de onderneming zich niet beroept op de klassieke regeling van economische werkloosheid voor bedienden, maar op de overgangsregeling zoals voorzien in het koninklijk besluit nr. 46 moet ze bovendien twee vormingsdagen per maand aanbieden aan de bedienden die in tijdelijke werkloosheid werden geplaatst krachtens de overgangsregeling bepaald in het voornoemde koninklijk besluit nr. 46.

## HOOFDSTUK III - DRAAGWIJDTE

### Artikel 4

Het doel van deze collectieve arbeidsovereenkomst is om ontslagen zo veel mogelijk te voorkomen en een maximale werkgelegenheid te behouden met inachtneming van de wettelijke en conventionele procedures voor de inlichting en raadpleging van de werknemers.

## Commentaar

Voor de naleving van de inlichtings- en/of raadplegingsprocedures wordt verwezen naar de artikelen 77/3, derde lid en 77/4 van hoofdstuk II/1, titel III/1 "Regeling van schorsing van de uitvoering van de overeenkomst en regeling van gedeeltelijke arbeid" van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, alsook onder meer naar de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 van 9 maart 1972 en nr. 24 van 2 oktober 1975 betreffende de procedure van inlichting en raadpleging van de werknemersvertegenwoordigers met betrekking tot het collectief ontslag.

Die inlichtings- en/of raadplegingsprocedures moeten ook worden nageleefd indien de onderneming de overgangsregeling toepast die voorzien is in hoofdstuk V van het voornoemde koninklijk besluit nr. 46, en dat krachtens artikel 14 van dat besluit.

Dat betekent dat voor de invoering van dergelijke arbeidsregelingen, de onderneming:

- Ten minste veertien dagen voordat ze dergelijke regelingen kan toepassen, een formulier ter kennis moet geven aan het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA) van de plaats waar de onderneming gevestigd is, waarbij zij bewijst dat zij voldoet aan de voorwaarden om gebruik te maken van die regelingen, zoals voorzien in artikel 77/1 van de wet van 3 juli 1978 of zoals vermeld in artikel 14 van het voornoemde koninklijk besluit nr. 46;
- De dag zelf van die voorziene kennisgeving aan de RVA, die kennisgeving moet meedelen aan de ondernemingsraad of bij ontstentenis aan de vakbondsafvaardiging van de onderneming;
- De werknemers minstens zeven dagen op voorhand, de dag van de kennisgeving niet inbegrepen, op de hoogte moet brengen van de invoering van een dergelijke regeling en de uitvoeringsmodaliteiten ervan, hetzij via aanplakking in de lokalen van de onderneming, hetzij via een schriftelijke kennisgeving aan elke werknemer van wie de uitvoering van de overeenkomst wordt geschorst;
- De mededeling van de aanplakking of van de individuele kennisgeving aan de werknemers de dag zelf van de aanplakking of van de individuele kennisgeving op elektronische wijze moet overmaken aan de RVA.
- Op de dag van de aanplakking of schriftelijke kennisgeving aan iedere bediende aan de ondernemingsraad of, bij ontstentenis aan de vakbondsafvaardiging, de economische redenen moet meedelen die de invoering van een dergelijke regeling rechtvaardigen.

## HOOFDSTUK IV - VOORWAARDEN VOOR DE TOEPASSING VAN DE REGELING VAN VOLLEDIGE SCHORSING VAN DE UITVOERING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST EN DE REGELING VAN GEDEELTELIJKE ARBEID

### Artikel 5 - Duur van de regeling van volledige schorsing of van de regeling van gedeeltelijke arbeid die voortvloeit uit de toepassing van hoofdstuk II/1 van Titel III van de wet van 3 juli 1978

Wanneer een onderneming deze collectieve arbeidsovereenkomst toepast krachtens hoofdstuk II/1 van Titel III van de voornoemde wet van 3 juli 1978, mag de duur van de volledige en gedeeltelijke schorsing van de arbeidsovereenkomst per kalenderjaar niet de maximale duur van zestien weken in geval van de volledige schorsing van de arbeidsovereenkomst en de duur van zesentwintig weken in geval van de regeling van gedeeltelijk arbeid overschrijden.

Ingeval over eenzelfde jaar de regeling van volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst en de regeling van gedeeltelijke arbeid met mekaar gecombineerd worden, vormen twee weken van de regelingen van gedeeltelijke arbeid het equivalent van een week volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst.

#### Artikel 6 - Duur van de regeling van volledige schorsing of van de regeling van gedeeltelijke arbeid die voortvloeit uit de toepassing van hoofdstuk 5 van het koninklijk besluit nr. 46

Wanneer een onderneming deze collectieve arbeidsovereenkomst toepast met gebruikmaking van de overgangsregeling voorzien in hoofdstuk V van het voornoemde koninklijk besluit nr. 46 mag de duur van de volledige of gedeeltelijke schorsing van de arbeidsovereenkomst per kalenderjaar niet meer bedragen dan de maximale duur van vierentwintig weken in geval van volledige schorsing van de overeenkomst en vierendertig weken in geval van een regeling van gedeeltelijke arbeid.

#### Artikel 7 - Inkomensgarantie

De bediende die onderworpen is aan een regeling van volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en/of een regeling van gedeeltelijke arbeid bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken, zal een toeslag ontvangen ten laste van de werkgever voor een bedrag van 5,63 euro per dag werkloosheid.

Bovendien is dit supplement minstens gelijkwaardig aan het supplement toegekend aan de werklieden van dezelfde werkgever en/of het paritair comité waaronder de werkgever ressorteert die werkloosheidsuitkeringen wegens tijdelijke werkloosheid om economische redenen genieten en tewerkgesteld zijn in dezelfde onderneming of, bij ontstentenis van dergelijke werklieden, aan het supplement voorzien door het paritair comité waaronder de onderneming zou ressorteren indien ze werklieden zou tewerkstellen.

#### Commentaar

Er dient te worden verwezen naar artikel 77/4, § 7 van hoofdstuk II/1 van titel III van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Als de arbeiders van een paritair comité waaronder de onderneming ressorteert en waarop de regeling van tijdelijke werkloosheid om economische redenen van toepassing is, beschikken over een minimum bedrag hoger dan 5,63 euro, is dat bedrag van toepassing.

Indien een onderneming eveneens werklieden tewerkstelt op wie een regeling van tijdelijke werkloosheid om economische redenen van toepassing is en die een toeslag genieten waarvan het minimumbedrag hoger is dan 5,63 euro, dan is dat bedrag van toepassing.

### HOOFDSTUK V - INWERKINGTREDING, DUUR EN EVALUATIE

#### Artikel 8 - Duur en inwerkingtreding

Deze overeenkomst is gesloten voor een bepaalde tijd.

Zij heeft uitwerking vanaf 1 juli 2020 en treedt buiten werking op 31 december 2021.

Ze is van toepassing op de regelingen van volledige of gedeeltelijke schorsing waarvan de begin- en einddatum gedurende de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst vallen.

Artikel 9 - Evaluatie

De ondertekende interprofessionele organisaties verbinden zich ertoe de toepassing van deze overeenkomst vóór het einde ervan te evalueren in de Nationale Arbeidsraad in juni 2021.

Gedaan te Brussel, op zeven oktober tweeduizend twintig.

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, wat de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst betreft, worden de handtekeningen van de personen die ze sluiten in naam van de werknemersorganisaties enerzijds en in naam van de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de notulen van de vergadering die zijn goedgekeurd door de leden en ondertekend door de voorzitter en de secretaris.

x            x            x

Gelet op artikel 28 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, vraagt de Nationale Arbeidsraad dat deze overeenkomst bij koninklijk besluit algemeen verbindend wordt verklaard.

-----