

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 148

---

Séance du mercredi 7 octobre 2020

---

Convention collective de travail 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

x                      x                      x

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 148 DU 7 OCTOBRE 2020 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**

-----

Vu la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires ;

Vu la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et en particulier le Titre III, chapitre II/1 « Régime de suspension totale de l'exécution du contrat et régime de travail à temps réduit, fixé aux articles 77/1 à 77/8 de ladite loi ;

Vu l'arrêté royal n° 46 du 26 juin 2020 pris en exécution de l'article 5, § 1er, 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 ;

Vu la prolongation des mesures réglementaires en ce qui concerne le recours facilité au chômage temporaire pour raisons économiques jusqu'au 31 décembre 2020 rendue nécessaire par la crise du coronavirus ;

Considérant la situation exceptionnelle à laquelle est confrontée la Belgique en général et le monde du travail en particulier dans le cadre de la crise sanitaire liée au coronavirus covid 19 depuis le 1<sup>er</sup> mars 2020 ;

Considérant que la convention collective de travail n° 147 a cessé d'être en vigueur le 30 juin 2020 ;

Considérant toutefois la nécessité de maintenir un accès facilité au chômage temporaire pour raisons économiques pour les employés jusqu'au 31 décembre 2021 ;

Les organisations interprofessionnelles d'employeurs et de travailleurs suivantes :

- la Fédération des Entreprises de Belgique

- les organisations présentées par le Conseil supérieur des indépendants et des petites et moyennes entreprises
- « De Boerenbond »
- la Fédération wallonne de l'Agriculture
- l'Union des entreprises à profit social
- la Confédération des Syndicats chrétiens de Belgique
- la Fédération générale du Travail de Belgique
- la Centrale générale des Syndicats libéraux de Belgique

ont conclu, le 7 octobre 2020, au sein du Conseil national du Travail, la convention collective de travail suivante.

## **CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION**

### **Article 1er**

La présente convention collective de travail s'applique aux travailleurs occupés sous un contrat de travail d'employé ainsi qu'à leurs employeurs.

Elle s'applique également aux travailleurs dans un programme de formation en alternance ou de transition professionnelle.

Elle s'applique aux entreprises en difficultés telles que visées à l'article 77/1, § 4 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail qui appartiennent aux branches d'activité n'ayant pas conclu de convention collective de travail pour leurs employés 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 employés.

Elle s'applique aux entreprises en difficultés telles que visées à l'article 77/1, § 4 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail qui n'ont pas conclu de convention collective de travail ni de plan d'entreprise approuvé par la Commission « plans d'entreprise » du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, 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 employés.

### Commentaire

La présente convention est une convention collective de travail supplémentaire.

La présente convention ne porte pas atteinte aux conventions déjà existantes des commissions paritaires établissant pareil 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 employés en vertu du chapitre II/1 du Titre III de la loi du 3 juillet 1978. Ces conventions peuvent subsister telles quelles.

La présente convention ne porte pas atteinte aux conventions déjà existantes des entreprises ou aux plans d'entreprise approuvés par la Commission « Plans d'entreprise » du SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale établissant pareil 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 employés en vertu du chapitre II/1 du Titre III de la loi du 3 juillet 1978. Ces conventions peuvent subsister telles quelles.

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.

Les entreprises dont les plans d'entreprise ont été introduits en vertu du chapitre II/1 du Titre III de la loi du 3 juillet 1978 mais non encore approuvés par la Commission « plans d'entreprise » du SPF ETCS relèvent cependant du champ d'application de la présente convention.

## Article 2

La présente convention s'applique également aux 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, lesquelles peuvent faire appel au régime transitoire prévu par le chapitre V de l'arrêté royal n°46 du 26 juin 2020 pris en exécution de l'article 5, § 1er, 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 pour autant que l'entreprise ou le secteur auquel ressort l'entreprise n'ait pas conclu une CCT ou déposé un plan d'entreprise dans le cadre de ce régime.

## Commentaire

Au moment de l'entrée en vigueur de la présente convention, 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 et qui remplissent les conditions pour appliquer le régime transitoire de chômage temporaire pour raisons économiques en vertu du chapitre 5 de l'arrêté royal n°46, peuvent, pour la période allant du 1<sup>er</sup> septembre 2020 au 31 décembre 2020 inclus, faire usage de la présente convention.

Si ce régime transitoire est prolongé au-delà du 31 décembre 2020 par un dispositif réglementaire, les entreprises susmentionnées pourront continuer à invoquer la présente convention 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.

## **CHAPITRE II - OBJET**

### Article 3

La présente convention collective de travail est conclue dans le cadre du chapitre II/1 « Régime de suspension totale de l'exécution du contrat et régime de travail à temps réduit » du titre III de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

### Commentaire

Les conditions d'application du régime de suspension totale de l'exécution du contrat et du régime de travail à temps réduit découlant du chapitre II/1 de la loi du 3 juillet 1978 diffèrent du régime transitoire prévu par le chapitre 5 de l'arrêté royal n° 46 du 26 juin 2020.

Une entreprise a la possibilité de déterminer auxquels de ces régimes elle a recours.

Pour avoir recours au régime général de chômage temporaire pour causes économiques pour les employés découlant de la loi du 3 juillet 1978, l'entreprise doit remplir des conditions préliminaires 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.

L'entreprise qui n'a pas encore prouvé qu'elle remplissait ces conditions préliminaires peut soit prouver qu'elle réunit les conditions de l'article 77/1 de la loi du 3 juillet 1978 soit avoir recours aux mesures transitoires prévues par le chapitre V de l'arrêté royal n°46 du 26 juin 2020.

Les mesures transitoires dudit arrêté royal prévoient notamment la suppression de la procédure d'approbation des plans d'entreprise par la Commission « plans d'entreprise » et l'octroi d'un crédit supplémentaire de 8 semaines de chômage temporaire pour cause économique.

L'entreprise doit 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 n'a pas recours au régime classique de chômage économique pour les employés, mais 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.

### **CHAPITRE III - PORTEE**

#### Article 4

La présente convention collective de travail a pour objectif d'éviter autant que possible des licenciements et de maintenir au maximum l'emploi et en respectant les procédures légales et conventionnelles pour l'information et la consultation des travailleurs.

#### Commentaire

Pour le respect des procédures d'information et/ou de consultation, il est renvoyé aux articles 77/3, al.3 et 77/4 du chapitre II/1, titre III /1 « Régime de suspension totale de l'exécution du contrat et régime de travail à temps réduit » de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ainsi qu'entre autres, à la convention collective de travail n° 9 du 9 mars 1972 et n°24 du 2 octobre 1975 concernant la procédure d'information et de consultation des représentants des travailleurs en matière de licenciements collectifs.

Le respect de ces procédures d'information et/ou de consultation est également requis lorsque l'entreprise fait application du régime transitoire prévu par le chapitre V de l'arrêté royal n°46 précité et ce, en vertu de l'article 14 dudit arrêté.

Cela signifie que pour l'introduction de pareils régimes de travail, l'entreprise doit :

- Au moins quatorze jours avant de faire application de pareils régimes, notifier au bureau de chômage de l'Office national de l'Emploi (ONEM) où est située l'entreprise, un formulaire prouvant que l'entreprise satisfait aux conditions pour recourir à ces régimes telles que mentionnées à l'article 77/1 de la loi du 3 juillet 1978 ou telles que mentionnées à l'article 14 de l'arrêté royal n°46 précité.

- Communiquer cette notification, le jour même de la notification prévue à l'ONEM, au conseil d'entreprise ou à défaut, à la délégation syndicale de l'entreprise ;
- Informer les travailleurs de l'instauration d'un tel régime et de ses modalités d'exécution, soit par voie d'affichage dans les locaux de l'entreprise, soit par une notification écrite à chaque employé dont l'exécution du contrat est suspendue, au moins sept jours à l'avance, le jour de notification non compris ;
- Envoyer, par voie électronique, la communication de l'affichage ou de la notification individuelle aux travailleurs, le jour même de l'affichage ou de la notification individuelle à l'ONEM ;
- Le jour de l'affichage ou de la notification écrite à chaque employé, communiquer au conseil d'entreprise, ou à défaut, à la délégation syndicale, les causes économiques justifiant l'instauration d'un tel régime.

#### **CHAPITRE IV – CONDITIONS D'APPLICATION DU REGIME DE SUSPENSION TOTALE DE L'EXECUTION DU CONTRAT ET DU REGIME DE TRAVAIL A TEMPS REDUIT**

##### **Article 5 – Durée du régime de suspension totale ou du régime à temps réduit découlant de l'application du chapitre II/1 du Titre III de la loi du 3 juillet 1978**

Quand une entreprise applique cette convention collective de travail en vertu du chapitre II/1 du Titre III de la loi du 3 juillet 1978 précitée, 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.

En cas de combinaison sur une même année, de régimes de suspension totale de l'exécution du contrat et de régimes de travail à temps réduit, deux semaines de régime de travail à temps réduit équivalent à une semaine de suspension complète de l'exécution du contrat.

Article 6 – Durée du régime de suspension totale ou du régime à temps réduit découlant de l'application du chapitre 5 de l'arrêté royal n°46

Quand une entreprise applique cette convention collective de travail en ayant recours au régime transitoire prévu par le chapitre V de l'arrêté royal n°46 précité, 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.

Article 7 – Garantie de revenu

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, recevra, à charge de l'employeur, un complément d'un montant de 5,63 euros par jour de chômage.

En outre, ce supplément est au moins équivalent au supplément accordé aux ouvriers du même employeur et/ou de la Commission paritaire dont relève l'employeur qui bénéficient d'allocations de chômage pour cause de chômage temporaire pour raisons économiques occupés dans la même entreprise ou en l'absence de tels ouvriers, au supplément prévu par la Commission paritaire dont relèverait l'entreprise si elle occupait des ouvriers.

Commentaire

Il convient de se référer à l'article 77/4, § 7 du chapitre II/1 du titre III de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Si les ouvriers d'une Commission paritaire dont relève l'entreprise auxquels est applicable un régime de chômage temporaire pour raisons économiques, disposent d'un montant minimum supérieur à 5,63 euros, alors c'est ce montant qui est applicable.

Si une entreprise occupe également des ouvriers auxquels est applicable un régime de chômage temporaire pour raisons économiques qui bénéficient d'un complément dont le montant minimum est supérieur à 5,63 euros, c'est ce montant qui est applicable.

## **CHAPITRE V - ENTREE EN VIGUEUR, DUREE ET EVALUATION**

### **Article 8 – Durée et entrée en vigueur**

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée.

Elle produit ses effets le 1<sup>er</sup> juillet 2020 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2021.

Elle s'applique aux régimes de suspension totale ou partielle dont la date de début et la date de fin se situent pendant la durée de validité de la présente convention collective de travail.

### **Article 9 – Evaluation**

Les organisations interprofessionnelles signataires s'engagent à évaluer l'application de la présente convention en juin 2021, au sein du Conseil national du Travail.

Fait à Bruxelles, le sept octobre deux mille vingt.

Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de cette convention collective, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le président et le secrétaire.

Pour la Fédération des Entreprises de Belgique

M. DE JONGHE

Pour l'« Unie van Zelfstandige Ondernemers » et l'Union des Classes moyennes, organisations présentées par le Conseil supérieur des indépendants et des petites et moyennes entreprises

M. DEWEVRE

Pour « De Boerenbond », la Fédération wallonne de l'Agriculture

C. BOTTERMAN

Pour l'Union des entreprises à profit social

M. DE GOLS

Pour la Confédération des Syndicats chrétiens de Belgique

M. VERJANS

Pour la Fédération générale du Travail de Belgique

M. ULENS

Pour la Centrale générale des Syndicats libéraux de Belgique

O. VALENTIN

x                    x                    x

Vu l'article 28 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, le Conseil national du Travail demande que la présente convention collective de travail soit rendue obligatoire par arrêté royal.

-----