

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 172

Séance du mardi 30 mai 2023

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

3.443

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 172 DU 30 MAI 2023 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

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 ;

Considérant que la convention collective de travail n° 159 du 15 juillet 2021 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 en conséquence de la situation socioéconomique à la suite de la crise du coronavirus, enregistrée sous le numéro 166859/CO/300, cesse d'être en vigueur le 30 juin 2023 ;

Considérant toutefois la volonté, sur la base du cadre d'accords du 6 avril 2023 conclu au sein du Groupe des 10, de maintenir l'accès facilité au chômage temporaire pour raisons économiques pour les employés jusqu'au 30 juin 2025 inclus et d'adapter le montant minimum du complément de revenu à l'indice pivot en vigueur au 1^{er} juillet 2023, ainsi que d'adapter le montant de ce complément à l'évolution des prix au 1^{er} janvier 2024 et au 1^{er} janvier 2025 ;

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 30 mai 2023, au sein du Conseil national du Travail, la convention collective de travail suivante.

CHAPITRE I^{er} – CHAMP D'APPLICATION

Article 1^{er}

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 supplétive.

La présente convention collective de travail ne porte pas atteinte aux conventions collectives de travail 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 collectives de travail peuvent subsister telles quelles.

La présente convention collective de travail ne porte pas atteinte aux conventions collectives de travail 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 collectives de travail et ces plans peuvent subsister tels quels.

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

CHAPITRE II – OBJET

Article 2

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

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.

CHAPITRE III – PORTÉE

Article 3

La présente convention collective de travail a pour objectif d'éviter autant que possible des licenciements et de maintenir au maximum l'emploi 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 du Titre III « 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, aux conventions collectives 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.

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) du lieu 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 ;
- 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 travailleur 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 RÉGIME DE SUSPENSION TOTALE DE L'EXÉCUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL ET DU RÉGIME DE TRAVAIL À TEMPS RÉDUIT

Article 4 – 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 la présente 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 5 – 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 6,22 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.

Le complément minimum de 6,22 euros par jour de chômage est adapté à l'évolution des prix. L'adaptation du montant se fait au 1^{er} janvier de chaque année sur base d'un coefficient calculé comme suit :

- Au 1^{er} janvier 2024, le coefficient est égal à l'indice santé lissé du mois de décembre 2023 divisé par 123,14 (dernier dépassement de l'indice pivot en novembre 2022).
- Au 1^{er} janvier 2025, le coefficient est égal à l'indice santé lissé du mois de décembre 2024 divisé par l'indice santé lissé du mois de décembre 2023.

Le coefficient défini ci-dessus est arrondi à la 4^{ème} décimale.

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 6,22 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 et qui bénéficient d'un complément dont le montant minimum est supérieur à 6,22 euros, c'est ce montant qui est applicable.

Le complément minimum de 6,22 euros par jour de chômage est adapté à l'évolution des prix. L'adaptation du montant se fait au 1^{er} janvier de chaque année sur base d'un coefficient calculé comme suit :

- Au 1^{er} janvier 2024, le coefficient est égal à l'indice santé lissé du mois de décembre 2023 divisé par 123,14 (dernier dépassement de l'indice pivot en novembre 2022).
- Au 1^{er} janvier 2025, le coefficient est égal à l'indice santé lissé du mois de décembre 2024 divisé par l'indice santé lissé du mois de décembre 2023.

Le coefficient défini ci-dessus est arrondi à la 4^{ème} décimale.

CHAPITRE V – ENTRÉE EN VIGUEUR, DURÉE ET ÉVALUATION

Article 6 – Durée et entrée en vigueur

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

Elle entre en vigueur le 1^{er} juillet 2023 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2025.

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.

Fait à Bruxelles, le trente mai deux mille vingt-trois.

Pour la Fédération des Entreprises de Belgique

M.-N. VANDERHOVEN

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

P. VAN WALLEGHEM

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

B. VANNETELBOSCH

Pour la Fédération générale du Travail de Belgique

M. ULENS

Pour la Centrale générale des Syndicats libéraux de Belgique

O. VALENTIN

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.
