

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 159

Séance du jeudi 15 juillet 2021

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 conséquence de la situation socioéconomique à la suite de la crise du coronavirus

x x x

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 LES EMPLOYÉS EN CONSÉQUENCE DE LA SITUATION SOCIOÉCONOMIQUE À LA SUITE 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 ;

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^{er} mars 2020 ;

Considérant que la convention collective de travail n° 148, enregistrée sous le numéro 161359, cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2021 ;

Considérant toutefois la nécessité, sur la base du cadre d'accords du 25 juin 2021 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 2023 inclus ;

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 15 juillet 2021, 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 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 n'ont pas encore été approuvés par la Commission « plans d'entreprise » du SPF ETCS relèvent cependant du champ d'application de la présente convention.

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, 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.

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 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 – 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} janvier 2022 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2023.

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 7 – Évaluation

Les organisations interprofessionnelles signataires s'engagent à évaluer l'application de la présente convention avant la fin 2022, au sein du Conseil national du Travail.

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 de travail, 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.

Fait à Bruxelles, le quinze juillet deux mille vingt et un.

Pour approbation

Pour approbation

J.-P. Delcroix
Secrétaire

R. Delarue
Président

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

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

C. SERROYEN

Pour la Fédération générale du Travail de Belgique

H. DUROI

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.
