

CHAPITRE III. — *Soutien d'une politique d'expertise  
"gestion de l'agression dans l'environnement de travail"*

Art. 5. Le présent chapitre vise à apporter un certain nombre de principes sur la base desquels une politique d'expertise "gestion de l'agression dans l'environnement de travail" peut être développée au niveau de l'entreprise.

Art. 6. Gérer l'agression dans l'environnement de travail requiert une approche intégrale et structurelle découlant d'une vision stratégique sur laquelle un plan stratégique de l'entreprise vient se greffer. Sur cette base, des mesures concrètes sont possibles concernant la prévention, l'intervention, le suivi et le rétablissement, comme un code de conduite, l'enregistrement et le suivi des incidents, un protocole d'intervention, des adaptations matérielles et organisationnelles, des solutions concrètes et des mesures de rétablissement.

Art. 7. Les partenaires sociaux sectoriels conviennent de se renseigner sur la forme que pourrait adopter un soutien spécifique au secteur fourni par le centre de connaissances et d'expertise ICOBA.

CHAPITRE IV. — *Dispositions finales*

Art. 8. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2020 et est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par chacune des parties, moyennant un délai de préavis de six mois, notifié par une lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Sous-commission paritaire pour les services des aides familiales et des aides seniors de la Communauté flamande.

Vu pour être annexé à l'arrêté royal du 23 novembre 2020.

Le Ministre du Travail,  
P.-Y. DERMAGNE

HOOFDSTUK III. — *Ondersteuning van een expertisebeleid  
"omgaan met agressie in de werkomgeving"*

Art. 5. Onderhavig hoofdstuk beoogt een aantal principes aan te reiken op basis waarvan op ondernemingsniveau een expertisebeleid "omgaan met agressie in de werkomgeving" kan uitgewerkt worden.

Art. 6. Omgaan met agressie in de werkomgeving vereist een integrale en structurele benadering vanuit een beleidsvisie waarop een beleidsplan van de onderneming geënt is. Van daaruit zijn concrete maatregelen mogelijk inzake preventie, interventie, nazorg en herstel, zoals bijvoorbeeld via het beschikken over een gedragscode, registratie en opvolging van incidenten, een interventieprotocol, materiële en organisatorische aanpassingen, concrete opvang en herstelmaatregelen.

Art. 7. De sectorale sociale partners komen overeen na te gaan hoe een sectorspecifieke ondersteuning vanuit het kennis- en expertisecentrum ICOBA vorm kan krijgen.

HOOFDSTUK IV. — *Slotbepalingen*

Art. 8. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 september 2020 en is gesloten voor onbepaalde tijd. Zij kan worden opgezegd door elk van de partijen, mits een opzegstermijn van zes maanden, gericht bij een ter post aangetekend schrijven aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor de diensten voor gezins- en bejaardenhulp van de Vlaamse Gemeenschap.

Gezien om te worden gevoegd bij het koninklijk besluit van 23 november 2020.

De Minister van Werk,  
P.-Y. DERMAGNE

SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI,  
TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE

[2020/204568]

23 NOVEMBRE 2020. — Arrêté royal rendant obligatoire la convention collective de travail n° 148 du 7 octobre 2020, conclue au sein du Conseil national du 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 (1)

PHILIPPE, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

Vu la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, notamment l'article 28;

Vu la demande du Conseil national du Travail;  
Sur la proposition du Ministre du Travail,

Nous avons arrêté et arrêtons :

**Article 1<sup>er</sup>.** Est rendue obligatoire la convention collective de travail n° 148 du 7 octobre 2020, reprise en annexe, conclue au sein du Conseil national du 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.

**Art. 2.** Le ministre qui a le Travail dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 23 novembre 2020.

PHILIPPE

Par le Roi :

Le Ministre du Travail,  
P.-Y. DERMAGNE

—  
Note

(1) Référence au *Moniteur belge* :

Loi du 5 décembre 1968, *Moniteur belge* du 15 janvier 1969.

FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID,  
ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG

[2020/204568]

23 NOVEMBER 2020. — Koninklijk besluit waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 148 van 7 oktober 2020, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, 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 (1)

FILIP, Koning der Belgen,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.

Gelet op de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, inzonderheid op artikel 28;

Gelet op het verzoek van de Nationale Arbeidsraad;  
Op de voordracht van de Minister van Werk,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

**Artikel 1.** Algemeen verbindend wordt verklaard de als bijlage overgenomen collectieve arbeidsovereenkomst nr. 148 van 7 oktober 2020, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, 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.

**Art. 2.** De minister bevoegd voor Werk is belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 23 november 2020.

FILIP

Van Koningswege :

De Minister van Werk,  
P.-Y. DERMAGNE

—  
Nota

(1) Verwijzing naar het *Belgisch Staatsblad* :

Wet van 5 december 1968, *Belgisch Staatsblad* van 15 januari 1969.

## Annexe

## Conseil national du Travail

*Convention collective de travail n° 148 du 7 octobre 2020*

Etablissement d'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 (Convention enregistrée le 15 octobre 2020 sous le numéro 161359/CO/300)

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, § 1<sup>er</sup>, 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<sup>er</sup>. — *Champ d'application*

Article 1<sup>er</sup>. 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 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.

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.

## Bijlage

## Nationale Arbeidsraad

*Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 148 van 7 oktober 2020*

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 (Overeenkomst geregistreerd op 15 oktober 2020 onder het nummer 161359/CO/300)

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 gezondheidscrisis 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 :

- het Verbond van Belgische Ondernemingen;
- de organisaties voorgedragen door de Hoge Raad voor de Zelfstandigen en de Kleine en Middelgrote Ondernemingen;
- de Boerenbond;
- "la Fédération wallonne de l'Agriculture";
- de Unie van de socialprofitondernemingen;
- het Algemeen Christelijk Vakverbond van België;
- het Algemeen Belgisch Vakverbond;
- de Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België,

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.

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.

Art. 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, § 1<sup>er</sup>, 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*

Art. 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.

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.

Art. 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*

Art. 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



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 conventions collectives de travail ou 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 p.c. 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. — *Portée*

Art. 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, alinéa 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.

voornemde 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 collectieve arbeidsovereenkomsten of 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 pct. 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*

Art. 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.

CHAPITRE IV. — *Conditions d'application du régime de suspension totale de l'exécution du contrat et du régime de travail à temps réduit*

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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 EUR 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 EUR, 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 EUR, c'est ce montant qui est applicable.

CHAPITRE V. — *Entrée en vigueur, durée et évaluation*

Art. 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.

Art. 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.

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

HOOFDSTUK IV. — *Voorwaarden voor de toepassing van de regeling van volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en de regeling van gedeeltelijke arbeid*

Art. 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.

Art. 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 vierentertig weken in geval van een regeling van gedeeltelijke arbeid.

Art. 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 EUR 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 minimumbedrag hoger dan 5,63 EUR, 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 EUR, dan is dat bedrag van toepassing.

HOOFDSTUK V. — *Inwerkingtreding, duur en evaluatie*

Art. 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.

Art. 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

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

remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le président et le secrétaire.

Vu pour être annexé à l'arrêté royal du 23 novembre 2020.

Le Ministre du Travail,  
P.-Y. DERMAGNE

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.

Gezien om te worden gevoegd bij het koninklijk besluit van 23 november 2020.

De Minister van Werk,  
P.-Y. DERMAGNE

**SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI,  
TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE**

[2020/204567]

**23 NOVEMBRE 2020. — Arrêté royal rendant obligatoire la convention collective de travail n° 103/5 du 7 octobre 2020, conclue au sein du Conseil national du Travail, adaptant la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière (1)**

PHILIPPE, Roi des Belges,  
A tous, présents et à venir, Salut.

Vu la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, notamment l'article 28;

Vu la demande du Conseil national du Travail;  
Sur la proposition du Ministre du Travail,

Nous avons arrêté et arrêtons :

**Article 1<sup>er</sup>.** Est rendue obligatoire la convention collective de travail n° 103/5 du 7 octobre 2020, reprise en annexe, conclue au sein du Conseil national du Travail, adaptant la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière.

**Art. 2.** Le ministre qui a le Travail dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 23 novembre 2020.

PHILIPPE

Par le Roi :  
Le Ministre du Travail,  
P.-Y. DERMAGNE

—————  
Note

(1) Référence au *Moniteur belge* :  
Loi du 5 décembre 1968, *Moniteur belge* du 15 janvier 1969.

—————  
Annexe

**Conseil national du Travail**

*Convention collective de travail n° 103/5 du 7 octobre 2020*

Adaptation de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière (Convention enregistrée le 15 octobre 2020 sous le numéro 161360/CO/300)

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;

Vu la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales;

Vu la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière, enregistrée le 18 juillet 2012 sous le numéro 110211/CO/300, modifiée par les conventions collectives de travail n° 103bis du 27 avril 2015, enregistrée le 19 mai 2015 sous

**FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID,  
ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG**

[2020/204567]

**23 NOVEMBER 2020. — Koninklijk besluit waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103/5 van 7 oktober 2020, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot aanpassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen (1)**

FILIP, Koning der Belgen,  
Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.

Gelet op de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, inzonderheid op artikel 28;

Gelet op het verzoek van de Nationale Arbeidsraad;  
Op de voordracht van de Minister van Werk,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

**Artikel 1.** Algemeen verbindend wordt verklaard de als bijlage overgenomen collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103/5 van 7 oktober 2020, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot aanpassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen.

**Art. 2.** De minister bevoegd voor Werk is belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 23 november 2020.

FILIP

Van Koningswege :  
De Minister van Werk,  
P.-Y. DERMAGNE

—————  
Nota

(1) Verwijzing naar het *Belgisch Staatsblad* :  
Wet van 5 december 1968, *Belgisch Staatsblad* van 15 januari 1969.

—————  
Bijlage

**Nationale Arbeidsraad**

*Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103/5 van 7 oktober 2020*

Aanpassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen (Overeenkomst geregistreerd op 15 oktober 2020 onder het nummer 161360/CO/300)

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;

Gelet op de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen;

Gelet op de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, geregistreerd op 18 juli 2012 onder het nummer 110211/CO/300, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 103bis van 27 april 2015, geregistreerd op 19 mei 2015 onder het