

	DATUM	NUMMER
NEERLEGGING	26/07/2021	2021-9936
REGISTRATIE	30/08/2021	166859/CO/300

KONINKLIJK BESLUIT ~-----

BELGISCH STAATSBLAD ~-----

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 159  
-----

Zitting van donderdag 15 juli 2021  
-----

Collectieve arbeidsovereenkomst 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 sociaaleconomische toestand ten gevolge van de coronacrisis

X X X

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 159 VAN 15 JULI 2021 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 SOCIAALECONOMISCHE TOESTAND TEN GEVOLGE VAN DE CORONACRISIS**

-----

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;

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. 148, geregistreerd onder het nummer 161359, buiten werking treedt op 31 december 2021;

Overwegende evenwel dat op basis van het afsprakenkader van 25 juni 2021 gesloten binnen de Groep van 10, de vereenvoudigde toegang tot tijdelijke werkloosheid om economische redenen behouden moet blijven tot en met 30 juni 2023;

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 15 juli 2021 in de Nationale Arbeidsraad de volgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

## **HOOFDSTUK I - TOEPASSINGSGBIED**

### 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 alternierend 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 van 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.

## **HOOFDSTUK II - VOORWERP**

### Artikel 2

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

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.

## **HOOFDSTUK III - DRAAGWIJDTE**

### Artikel 3

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.

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;
- 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 ARBEIDS-OVEREENKOMST EN DE REGELING VAN GEDEELTELIJKE ARBEID**

##### Artikel 4 - 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 5 - 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 deze 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 6 - Duur en inwerkingtreding

Deze overeenkomst is gesloten voor een bepaalde tijd.

Zij heeft uitwerking vanaf 1 januari 2022 en treedt buiten werking op 30 juni 2023.

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 7 - Evaluatie

De ondertekenende interprofessionele organisaties verbinden zich ertoe de toepassing van deze overeenkomst vóór eind 2022 te evalueren in de Nationale Arbeidsraad.

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.

Gedaan te Brussel, op vijftien juli tweeduizend eenentwintig.

Voor goedkeuring

Voor goedkeuring

Secretaris

Voorzitter

Voor het Verbond van Belgische Ondernemingen

Voor de Unie van Zelfstandige Ondernemers en "l'Union des Classes moyennes", organisaties voorgedragen door de Hoge Raad voor de Zelfstandigen en de Kleine en Middelgrote Ondernemingen

Voor de Boerenbond, "la Fédération wallonne de l'Agriculture"



Voor de Unie van Socialprofitondernemingen

Voor het Algemeen Christelijk Vakverbond van België

Voor het Algemeen Belgisch Vakverbond

Voor de Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België

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.

-----

	DATE	NUMÉRO
DÉPÔT	26/07/2021	2021-9936
ENREGISTREMENT	30/08/2021	166859/CO/300

ARRÊTÉ ROYAL ~~~~~

MONITEUR BELGE ~~~~~

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<sup>er</sup> 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<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 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<sup>er</sup> 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

Secrétaire

Président

Pour la Fédération des Entreprises de Belgique

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

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

Pour l'Union des entreprises à profit social

Pour la Confédération des Syndicats chrétiens de Belgique

Pour la Fédération générale du Travail de Belgique

Pour la Centrale générale des Syndicats libéraux de Belgique

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.

-----