

	DATE	NUMÉRO
DÉPÔT	26/11/2021	2021-013586
ENREGISTREMENT	30/11/2021	168572/CO/300

ARRÊTÉ ROYAL ~~~~~

MONITEUR BELGE ~~~~~

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 160

Séance du vendredi 19 novembre 2021

Convention collective de travail introduisant une absence justifiée du travail pour un test de dépistage du Covid-19 sur la base du Self Assessment Testing Tool

X X X

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 160 DU 19 NOVEMBRE 2021 INTRODUI- SANT UNE ABSENCE JUSTIFIÉE DU TRAVAIL POUR UN TEST DE DÉPISTAGE DU CO- VID-19 SUR LA BASE DU SELF ASSESSMENT TESTING TOOL

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 ;

Considérant la demande des ministres des Affaires sociales et du Travail, adressée aux partenaires sociaux, d'introduire un régime d'absence justifiée avec maintien de la rémunération pour les travailleurs qui, au moyen du Self Assessment Testing Tool, déclarent présenter certains symptômes bénins et qui, sur la base de cette déclaration et de l'analyse réalisée par le Self Assessment Testing Tool, se voient conseiller de passer un test de dépistage du virus Covid-19 ;

Considérant la situation exceptionnelle à laquelle la Belgique en général et le monde du travail en particulier sont confrontés dans le cadre de la crise sanitaire provoquée par le virus Covid-19, et plus particulièrement la surcharge de travail à laquelle les médecins généralistes doivent faire face en raison des consultations demandées par des personnes, dont des travailleurs, qui présentent des symptômes bénins pouvant indiquer une infection au virus Covid-19, ce qui constitue une situation temporaire ;

Considérant que les parties signataires concluent dès lors une convention collective de travail pour une durée déterminée en vue d'introduire un droit de s'absenter du travail, couvert par le salaire garanti, sur la base d'une raison supplémentaire et bien définie, à savoir le fait de passer un test de dépistage du virus Covid-19 sur la base de l'avis du Self Assessment Testing Tool ;

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 19 novembre 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 et aux employeurs qui les occupent lorsque le travailleur se voit conseiller de passer un test de dépistage du virus Covid-19 sur la base du Self Assessment Testing Tool.

Commentaire

Les autorités mettent en ligne, à la disposition des citoyens, un questionnaire d'autoévaluation, le Self Assessment Testing Tool. En remplissant ce questionnaire, il est possible d'établir si un test de dépistage du (corona)virus Covid-19 est indiqué. Si la personne présente des symptômes bénins qui pourraient indiquer une infection au virus Covid-19, elle peut générer elle-même, après avoir rempli le questionnaire, un code d'activation afin de passer gratuitement un test de dépistage du virus Covid-19.

Ce Self Assessment Testing Tool a été mis à disposition pour soulager les médecins généralistes de la charge de travail supplémentaire extraordinaire résultant des consultations demandées par des citoyens/travailleurs qui présentent des symptômes bénins pouvant indiquer une infection au virus Covid-19 et qui souhaitent se faire tester afin de lutter contre la propagation du virus. Ils ont besoin pour ce faire d'un code d'activation et, dans le cas des travailleurs, d'une attestation d'absence pour leur employeur ainsi que de la clarté sur leur statut juridique.

Une personne qui présente des symptômes graves, qui appartient à un groupe à risque, ou dont l'état de santé se dégrade rapidement, se verra par contre conseiller par le Self Assessment Testing Tool de prendre contact avec un médecin. Le régime de la présente convention collective de travail ne s'applique pas à ces personnes.

En outre, la présente convention collective de travail ne s'applique pas aux travailleurs qui, quelle que soit la nature de leurs symptômes, se sentent trop malades pour pouvoir aller travailler. Ces travailleurs doivent consulter un médecin pour un examen médical en vue de faire constater leur incapacité de travail.

Le Self Assessment Testing Tool n'est pas destiné aux travailleurs qui doivent passer un test de dépistage parce qu'ils ont eu un contact à haut risque, ou parce qu'ils souhaitent obtenir un Covid Safe Ticket (CST) valide ou afin de voyager, et ce n'est donc pas le cas non plus du régime de la présente convention collective de travail.

CHAPITRE II – L'ABSENCE JUSTIFIÉE

Article 2

Le travailleur a le droit de s'absenter du travail pour passer un test de dépistage du virus Covid-19 sur la base de l'analyse et de l'avis du Self Assessment Testing Tool.

Commentaire

La durée possible de l'absence est réglée dans le chapitre III de la présente convention collective de travail.

Le travailleur auquel il est conseillé, par le biais du Self Assessment Testing Tool, de passer un test de dépistage du virus Covid-19 se voit délivrer une attestation par cet outil.

Cette attestation tient lieu d'attestation d'absence et sert de preuve du fait que le travailleur a demandé un test de dépistage du virus Covid-19 en raison de symptômes légers pouvant être liés au virus Covid-19, après un avis obtenu par le biais du Self Assessment Testing Tool, et elle mentionne le jour et l'heure auxquels le code d'activation pour le test a été émis.

Le travailleur qui est dans l'impossibilité d'effectuer son travail pour cause de maladie et qui dispose dans ce cadre d'un certificat d'incapacité de travail délivré par son médecin, ne peut pas avoir recours à cette absence justifiée spécifique du travail. Ce travailleur se trouve dans une situation d'incapacité de travail pour laquelle il existe un régime sur la base de l'article 31 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

La situation visée à l'article 2 se distingue également de celle où le travailleur, bien qu'asymptomatique, est placé en quarantaine à la suite d'un résultat de test positif, parce qu'il est apte au travail mais ne peut pas se rendre au travail. Ce travailleur reçoit un certificat de quarantaine et peut poursuivre le travail s'il peut télétravailler. Si cela ne lui est pas possible, il peut avoir recours à une indemnité pour cause de chômage temporaire. La présente convention collective de travail ne porte pas préjudice à ce régime, qui reste intégralement d'application.

La présente convention collective de travail ne porte pas non plus préjudice aux accords et régimes qui sont d'application dans les entreprises en exécution du « Guide générique : au travail en toute sécurité pendant la crise du coronavirus ».

CHAPITRE III – DURÉE DE L'ABSENCE JUSTIFIÉE

Article 3

Le travailleur qui ne peut pas télétravailler est autorisé à s'absenter du travail pendant le temps qui est nécessaire pour passer un test de dépistage visant à vérifier s'il est infecté au virus Covid-19 et pour obtenir le résultat de ce test, pour une durée maximale de 36 heures à partir de l'établissement de l'attestation d'absence par le Self Assessment Testing Tool.

Le travailleur qui peut télétravailler est autorisé à s'absenter du travail pendant le temps qui est nécessaire pour passer un test de dépistage visant à vérifier s'il est infecté au virus Covid-19. Dans ce cas, le travailleur continue d'exécuter le contrat de travail par le biais du télétravail jusqu'à ce qu'il obtienne le résultat de ce test, pour une durée maximale de 36 heures à partir de l'établissement de l'attestation d'absence par le Self Assessment Testing Tool.

Commentaire

Les modalités du télétravail sont prévues par les trois régimes existants en la matière : la convention collective de travail n° 85 du 9 novembre 2005 concernant le télétravail structurel, les articles 22 à 28 de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable en ce qui concerne le télétravail occasionnel, et la convention collective de travail n° 149 du 26 janvier 2021 concernant le télétravail recommandé ou obligatoire en raison de la crise du coronavirus.

CHAPITRE IV – MODALITÉS

Article 4

- § 1^{er}. Le travailleur qui est absent du travail pour la raison visée à l'article 2 de la présente convention collective de travail est tenu d'en avvertir immédiatement l'employeur. À cet effet, il doit transmettre à son employeur l'attestation d'absence délivrée par le Self Assessment Testing Tool.
- § 2. Le travailleur doit utiliser l'absence du travail pour la fin pour laquelle elle a été autorisée.
- § 3. Dès qu'il connaît le résultat du test, le travailleur avvertit son employeur de sa reprise du travail ou de la prolongation de son absence.
- § 4. Pour des raisons de protection de la vie privée, le travailleur n'est pas tenu de communiquer à son employeur le questionnaire du Self Assessment Testing Tool complété et/ou le résultat de son test.

Commentaire

Si le résultat du test est positif, un médecin déterminera ensuite si le travailleur se voit délivrer un certificat de quarantaine ou un certificat d'incapacité de travail. Dans le premier cas, le travailleur qui peut télétravailler pourra continuer de travailler. Si cela ne lui est pas possible, le travailleur pourra avoir recours à une indemnité pour cause de chômage temporaire.

Si le résultat du test est négatif, le travailleur qui ne pouvait pas télétravailler reprend également le travail, à moins qu'il ne puisse pas reprendre le travail à ce moment-là en raison d'une autre maladie que le Covid-19, constatée par un médecin. Il se trouve alors dans une situation d'incapacité de travail pour laquelle il existe un régime sur la base de l'article 31 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Article 5

§ 1^{er}. Le travailleur doit passer le plus rapidement possible un test de dépistage du virus Covid-19 lorsqu'il se l'est vu conseiller sur la base du Self Assessment Testing Tool.

§ 2. Le travailleur doit passer un test de dépistage auprès de l'instance dont il peut raisonnablement escompter recevoir le résultat du test le plus rapidement possible et qui se trouve à une distance raisonnable de son domicile, de son lieu de résidence ou de son lieu de travail.

Commentaire

La vitesse à laquelle le travailleur pourra passer un test de dépistage du virus Covid-19 dépendra de la capacité de test et des possibilités de test qui se trouvent à proximité. Il convient de tenir compte à cet égard de la distance raisonnable que le travailleur est susceptible de parcourir à cet effet.

Il est également demandé au travailleur que, dans le choix de l'instance de test, il tienne compte de celle dont il peut raisonnablement escompter recevoir le résultat du test le plus rapidement possible. Dans de nombreux cas, il s'agira d'une pharmacie (de garde) dans son quartier, bien qu'un certain nombre de centres de test travaillent également avec des tests antigéniques rapides.

CHAPITRE V – DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES

Article 6

L'absence justifiée du travail, dont la durée est délimitée par l'article 3, donne lieu au paiement d'un salaire garanti, qui est égal au salaire normal tel que calculé conformément à la législation relative aux jours fériés.

Commentaire

Le calcul du salaire garanti est réalisé pour les heures d'absence conformément à la législation relative aux jours fériés. Cette absence justifiée est assimilée à des prestations effectives de travail.

Article 7

Pendant la durée de la présente convention collective de travail, le travailleur ne peut avoir recours qu'au maximum trois fois à la possibilité de s'absenter du travail pour passer un test de dépistage du Covid-19 sur la base du Self Assessment Testing Tool.

Commentaire

L'objectif de la présente disposition est de prévenir l'usage abusif du Self Assessment Testing Tool. Plus particulièrement, il convient d'éviter que des personnes n'aient recours au Self Assessment Testing Tool pour obtenir un code de test gratuit et/ou une absence justifiée du travail en indiquant à cet effet des symptômes qu'elles ne présentent pas.

CHAPITRE VI – ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Article 8

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée. Elle produit ses effets à partir du 19 novembre 2021 et cesse d'être en vigueur le 28 février 2022.

CHAPITRE VII – ÉVALUATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Article 9

Les parties signataires assureront un monitoring de l'application de la présente convention collective de travail et du recours aux tests de dépistage du Covid-19 sur la base du Self Assessment Testing Tool.

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 dix-neuf novembre 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.

	DATUM	NUMMER
NEERLEGGING	26/11/2021	2021-013586
REGISTRATIE	30/11/2021	168572/CO/300

KONINKLIJK BESLUIT ~-----
~-----~

BELGISCH STAATSBLAD ~-----
~-----~

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 160

Zitting van vrijdag 19 november 2021

Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 160 van 19 november 2021 houdende invoering van een gerechtvaardigde afwezigheid van het werk voor een Covid-19-test op basis van de Self Assessment Testing Tool

X X X

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 160 VAN 19 NOVEMBER 2021 HOUDENDE INVOERING VAN EEN GERECHTVAARDIGDE AFWEZIGHEID VAN HET WERK VOOR EEN COVID-19-TEST OP BASIS VAN DE SELF ASSESSMENT TESTING TOOL

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;

Overwegende de vraag van de ministers van Sociale Zaken en Werk aan de sociale partners om een regeling van gerechtvaardigde afwezigheid met loonbehoud in te voeren voor werknemers die via de Self Assessment Testing Tool verklaren bepaalde milde symptomen te vertonen en die op basis van deze verklaring en de analyse door de Self Assessment Testing Tool het advies krijgen zich te laten testen op het Covid-19-virus;

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-virus, en in het bijzonder de overbelasting van de huisartsen in het kader van consultaties door personen, waaronder werknemers, met milde symptomen die mogelijk wijzen op een besmetting met het Covid-19-virus, wat een tijdelijke situatie uitmaakt;

Overwegende dat de ondertekenende partijen daarom een collectieve arbeidsovereenkomst sluiten, voor een bepaalde duur, ter invoering van een recht om afwezig te zijn van het werk gedekt door gewaarborgd loon op grond van een bijkomende en welbepaalde reden, namelijk het feit zich te laten testen op het Covid-19-virus op basis van het advies van de Self Assessment Testing Tool;

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 socialprofitondernemingen
- Het Algemeen Christelijk Vakverbond van België
- Het Algemeen Belgisch Vakverbond
- De Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België

op 19 november 2021 in de Nationale Arbeidsraad de volgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

HOOFDSTUK I – TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werknemers en de werkgevers die hen tewerkstellen wanneer een werknemer het advies krijgt om zich te laten testen op het Covid-19-virus op basis van de Self Assessment Testing Tool.

Commentaar

De overheid stelt online een Self Assessment Testing-vragenlijst ter beschikking van de burgers. Door deze vragenlijst in te vullen, kan men te weten komen of een test op het Covid-19-(corona)virus aangewezen is. Heeft de persoon milde symptomen die zouden kunnen wijzen op het Covid-19-virus, dan kan hij na het invullen van de vragenlijst zelf een activatiecode aanmaken om gratis een test op het Covid-19-virus te laten afnemen.

Deze Self Assessment Testing Tool werd ter beschikking gesteld om de huisartsen te ontlasten van de buitengewone bijkomende werklust in het kader van consultaties door burgers/werknemers met milde symptomen die mogelijks wijzen op een besmetting met het Covid-19-virus en die zich om de verspreiding van het virus tegen te gaan willen laten testen. Hiervoor hebben ze een activatiecode nodig en, in het geval van de werknemers, een afwezigheidsattest voor hun werkgever en duidelijkheid over hun juridisch statuut.

Een persoon die ernstige symptomen vertoont, tot een risicogroep behoort of waarvan de gezondheidstoestand snel achteruit gaat, zal daarentegen van de Self Assessment Testing Tool het advies krijgen om contact op te nemen met een arts. Op hen is de regeling van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst niet van toepassing.

Bovendien is deze collectieve arbeidsovereenkomst niet van toepassing op werknemers die zich ongeacht de aard van hun symptomen te ziek voelen om te kunnen gaan werken. Deze werknemers dienen een arts te raadplegen voor een medisch onderzoek om hun arbeidsongeschiktheid te laten vaststellen.

Voor werknemers die zich dienen te laten testen omdat zij een hoogrisicocontact hadden, of ten behoeve van het bekomen van een geldig CST-ticket (covid safe ticket) of om te reizen, is de Self Assessment Testing Tool niet bedoeld en dus ook niet de regeling van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

HOOFDSTUK II – DE GERECHTVAARDIGDE AFWEZIGHEID

Artikel 2

De werknemer heeft het recht om van het werk afwezig te zijn om zich te laten testen op het Covid-19-virus op basis van de analyse en het advies van de Self Assessment Testing Tool.

Commentaar

De mogelijke duur van de afwezigheid wordt geregeld in hoofdstuk III van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

De werknemer die via de Self Assessment Testing Tool het advies krijgt om zich te laten testen op het Covid-19-virus, krijgt een attest afgeleverd door deze tool.

Dit attest geldt als afwezigheidsattest en dient als bewijs van het feit dat de werknemer een test op het Covid-19-virus heeft aangevraagd wegens lichte klachten die verband kunnen houden met het Covid-19-virus, na een advies bekomen via de Self Assessment Testing Tool en vermeldt de dag en het uur waarop de activatiecode voor de test wordt uitgegeven.

De werknemer die in de onmogelijkheid is om zijn werk te verrichten ten gevolge van ziekte en hiertoe over een getuigschrift van arbeidsongeschiktheid afgeleverd door een arts beschikt, kan geen gebruik maken van deze specifieke gerechtvaardigde afwezigheid op het werk. Deze werknemer bevindt zich in een situatie van arbeidsongeschiktheid, waarvoor een regeling bestaat op grond van artikel 31 van de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978.

De situatie beoogd door artikel 2 verschilt ook van die van de werknemer die asymptomatisch is, maar na een positief testresultaat in quarantaine wordt geplaatst omdat hij arbeidsgeschikt is maar zich niet naar het werk mag begeven. Deze werknemer krijgt een getuigschrift van quarantaine en kan het werk verderzetten indien hij kan telewerken. Is dit niet mogelijk, dan kan deze werknemer beroep doen op een uitkering wegens tijdelijke werkloosheid. Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst doet geen afbreuk aan deze regeling, die integraal behouden blijft.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst doet evenmin afbreuk aan de afspraken en regelingen van toepassing in de ondernemingen in uitvoering van de "Generieke Gids: veilig aan het werk tijdens de coronacrisis".

HOOFDSTUK III – DUUR VAN DE GERECHTVAARDIGDE AFWEZIGHEID

Artikel 3

Het is de werknemer die niet kan telewerken toegestaan afwezig te zijn van het werk gedurende de tijd die nodig is om een test te laten afnemen die nagaat of de werknemer besmet is met het Covid-19-virus en om het resultaat van die test te bekomen, met een maximumduur van 36 uur vanaf het aanmaken van het afwezigheidsattest door de Self Assessment Testing Tool.

Aan de werknemer die kan telewerken, is het toegestaan om afwezig te zijn van het werk gedurende de tijd die nodig is om een test te laten afnemen die nagaat of de werknemer besmet is met het Covid-19-virus. In dit geval voert de werknemer de arbeidsovereenkomst verder uit via telewerk tot het resultaat van die test bekomen is, met een maximumduur van 36 uur vanaf het aanmaken van het afwezigheidsattest door de Self Assessment Testing Tool.

Commentaar

De modaliteiten voor het telewerk worden bepaald door de drie bestaande regelingen terzake: de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 85 van 9 november 2005 betreffende het structureel telewerk, de artikelen 22 tot 28 van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk betreffende het occasioneel telewerk en de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 149 van 26 januari 2021 betreffende aanbevolen of verplicht telewerk omwille van de coronacrisis.

HOOFDSTUK IV – MODALITEITEN

Artikel 4

- § 1. De werknemer die om de reden van artikel 2 van deze collectieve arbeidsovereenkomst afwezig is van het werk, is ertoe gehouden de werkgever onmiddellijk te verwittigen. Hij dient hiertoe aan zijn werkgever het afwezigheidsattest afgeleverd door de Self Assessment Testing Tool over te maken.
- § 2. De werknemer moet de afwezigheid van het werk gebruiken voor het doel waarvoor het is toegestaan.
- § 3. Zodra hij het testresultaat kent, verwittigt de werknemer zijn werkgever van zijn werkhervatting of zijn verdere afwezigheid.
- § 4. Gelet op de bescherming van de privacy, is de werknemer er niet toe gehouden de ingevulde vragenlijst van de Self Assessment Testing Tool en/of het resultaat van zijn test aan zijn werkgever bekend te maken.

Commentaar

Indien het testresultaat positief is, dan zal een arts vervolgens bepalen of de werknemer een quarantaine-attest of een getuigschrift van arbeidsongeschiktheid krijgt. In het eerste geval kan een werknemer die kan telewerken het werk verderzetten. Is dit niet mogelijk dan kan de werknemer beroep doen op een uitkering wegens tijdelijke werkloosheid.

Is het testresultaat negatief, dan herneemt ook een werknemer die niet kon telewerken het werk, tenzij de werknemer op dat ogenblik het werk niet kan hernemen wegens een andere ziekte, door een arts vastgesteld, dan Covid-19. Hij bevindt zich op dat ogenblik in een situatie van arbeidsongeschiktheid, waarvoor een regeling bestaat op grond van artikel 31 van de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978.

Artikel 5

§ 1. De werknemer dient zich zo snel als mogelijk te laten testen op het Covid-19-virus nadat hij het advies hiertoe gekregen heeft op basis van de Self Assessment Testing Tool.

§ 2. De werknemer dient zich te laten testen bij de instantie waarvan hij redelijkerwijze kan verwachten het testresultaat het snelst mogelijk te ontvangen en die zich bevindt op een redelijke afstand van zijn woon-, verblijf- of werkplaats.

Commentaar

De snelheid waarmee een werknemer een test op het Covid-19-virus zal kunnen laten afnemen, zal afhangen van de testcapaciteit en -mogelijkheden in zijn omgeving. Er dient hierbij rekening gehouden te worden met de redelijke afstand die de werknemer verwacht kan worden hiervoor af te leggen.

Van de werknemer wordt ook gevraagd dat hij bij de keuze van de testinstantie rekening houdt met de instantie waarvan hij redelijkerwijze kan verwachten het testresultaat het snelst mogelijk te ontvangen. In veel gevallen zal dit een (wacht)apotheek in zijn buurt zijn, alhoewel ook een aantal testcentra met snelle antigeentesten werkt.

HOOFDSTUK V – BIJZONDERE BEPALINGEN

Artikel 6

De gerechtvaardigde afwezigheid van het werk, in duur begrensd door artikel 3, geeft aanleiding tot de betaling van een gewaarborgd loon dat gelijk is aan het normale loon zoals berekend volgens de wetgeving op de feestdagen.

Commentaar

De berekening van het gewaarborgd loon gebeurt voor de uren van afwezigheid volgens de wetgeving op de feestdagen. Deze gerechtvaardigde afwezigheid is gelijkgesteld met effectieve arbeidsprestaties.

Artikel 7

Een werknemer kan tijdens de duurtijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst slechts een maximum van 3 keer gebruik maken van de mogelijkheid om van het werk afwezig te zijn voor een Covid-19-test op basis van de Self Assessment Testing Tool.

Commentaar

Het is de bedoeling van deze bepaling om misbruik van de Self Assessment Testing Tool te voorkomen. In het bijzonder dient vermeden te worden dat personen gebruik maken van de Self Assessment Testing Tool om een gratis test-code te krijgen en/of een gerechtvaardigde afwezigheid van het werk en hiertoe symptomen aangeven die zich niet bij hen voordoen.

HOOFDSTUK VI – INWERKINGTREDING EN DUUR VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 8

Deze overeenkomst is gesloten voor een bepaalde tijd. Zij heeft uitwerking met ingang van 19 november 2021 en treedt buiten werking op 28 februari 2022.

HOOFDSTUK VII – EVALUATIE VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 9

De ondertekenende partijen zullen de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst en het gebruik van de Covid-19-test op basis van de Self Assessment Testing Tool monitoren.

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 negentien november 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.
