

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

18 avril 2014

PROJET DE LOI

**abrogeant certaines dispositions de la
loi-programme du 27 décembre 2012 et
modifiant la loi du 3 juillet 1978 relative aux
contrats de travail**

SOMMAIRE

	Pages
1. Résumé	3
2. Exposé des motifs	4
3. Avant-projet	9
4. Avis du Conseil d'État.....	13
5. Projet de loi.....	16
6. Annexe.....	21

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

18 april 2014

WETSONTWERP

**tot opheffing van sommige
bepalingen van de programmawet van
27 december 2012 en tot wijziging van
de wet van 3 juli 1978 betreffende de
arbeidsovereenkomsten**

INHOUD

	Blz.
1. Samenvatting.....	3
2. Memorie van toelichting	4
3. Voorontwerp	9
4. Advies van de Raad van State	13
5. Wetsontwerp.....	16
6. Bijlage.....	21

Le gouvernement a déposé ce projet de loi le 18 avril 2014.

Le “bon à tirer” a été reçu à la Chambre le 25 avril 2014.

De regering heeft dit wetsontwerp op 18 april 2014 ingediend.

De “goedkeuring tot drukken” werd op 25 april 2014 door de Kamer ontvangen.

N-VA	:	Nieuw-Vlaamse Alliantie
PS	:	Parti Socialiste
MR	:	Mouvement Réformateur
CD&V	:	Christen-Democratisch en Vlaams
sp.a	:	socialistische partij anders
Ecolo-Groen	:	Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
Open Vld	:	Open Vlaamse liberalen en democraten
VB	:	Vlaams Belang
cdH	:	centre démocrate Humaniste
FDF	:	Fédéralistes Démocrates Francophones
LDD	:	Lijst Dedecker
MLD	:	Mouvement pour la Liberté et la Démocratie
INDEP-ONAFH	:	Indépendant-Onafhankelijk

Abréviations dans la numérotation des publications:

DOC 53 0000/000:	Document parlementaire de la 53 ^e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif
QRVA:	Questions et Réponses écrites
CRIV:	Version Provisoire du Compte Rendu intégral
CRABV:	Compte Rendu Analytique
CRIV:	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)
PLEN:	Séance plénière
COM:	Réunion de commission
MOT:	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)

Afkortingen bij de nummering van de publicaties:

DOC 53 0000/000:	Parlementair document van de 53 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA:	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV:	Voorlopige versie van het Integraal Verslag
CRABV:	Beknopt Verslag
CRIV:	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toezpraken (met de bijlagen)
PLEN:	Plenum
COM:	Commissievergadering
MOT:	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

Publications officielles éditées par la Chambre des représentants

Commandes:
Place de la Nation 2
1008 Bruxelles
Tél. : 02/ 549 81 60
Fax : 02/549 82 74
www.lachambre.be
courriel : publications@lachambre.be

Les publications sont imprimées exclusivement sur du papier certifié FSC

Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers

Bestellingen:
Natieplein 2
1008 Brussel
Tel. : 02/ 549 81 60
Fax : 02/549 82 74
www.dekamer.be
e-mail : publicaties@dekamer.be

De publicaties worden uitsluitend gedrukt op FSC gecertificeerd papier

RÉSUMÉ

La loi-programme du 27 décembre 2012 a créé un mécanisme incitant les employeurs à organiser des formations durant certaines périodes de chômage temporaire. Les partenaires sociaux ont émis d'importantes réserves sur la praticabilité de ce mécanisme. Il a donc été décidé de le remplacer par le système faisant l'objet du présent projet de loi.

Les mesures en projet ont toujours pour objet d'introduire un système incitant à l'organisation de formations. Il est dorénavant strictement limité aux périodes de chômage temporaire pour manque de travail résultant de causes économiques (chômage économique). La volonté est de mettre à profit ces moments en vue d'améliorer l'employabilité des travailleurs par la dispense de formations.

Les nouvelles mesures imposent uniquement à l'employeur de mentionner qu'il dispose d'un plan de formation lorsqu'il transmet la communication à portée collective à l'ONEm. Si l'employeur ne respecte pas cette obligation, la loi prévoit une limitation des formules de chômage économique auxquelles l'employeur peut recourir (uniquement un régime dit de "petite suspension" en cas de chômage économique d'ouvriers et uniquement un régime de travail à temps réduit en cas de chômage économique d'employés). Cette sanction n'est pas automatique dès l'entrée en vigueur de la loi, des cas de dispense pouvant perdurer durant une période relativement longue ayant été prévus.

SAMENVATTING

De programmawet van 27 december 2012 heeft een mechanisme in het leven geroepen dat de werkgevers ertoe aanzet om opleidingen te organiseren tijdens bepaalde periodes van tijdelijke werkloosheid. De sociale partners hebben belangrijk voorbehoud gemaakt inzake de uitvoerbaarheid van dit mechanisme. Er werd derhalve beslist om dit mechanisme te vervangen door het systeem dat het voorwerp uitmaakt van dit ontwerp van wet.

De ontwerpmaatregelen beogen steeds een systeem in te voeren dat aanzet tot het organiseren van opleidingen. Het is voortaan strikt beperkt tot de periodes van tijdelijke werkloosheid wegens gebrek aan werk wegens economische oorzaken (economische werkloosheid). Het is de bedoeling om van deze momenten gebruik te maken om de inzetbaarheid van de werknemers te verbeteren door de vrijstelling van opleidingen.

De nieuwe maatregelen verplichten de werkgever enkel om te vermelden dat hij over een opleidingsplan beschikt wanneer hij de collectieve mededeling aan de R.V.A. bezorgt. Indien de werkgever deze verplichting niet naleeft, bepaalt de wet een beperking van de stelsels van economische werkloosheid waarvan de werkgever gebruik kan maken (enkel een regeling van zgn. "kleine schorsing" in geval van economische werkloosheid van werklieden en een regeling van gedeeltelijke arbeid in geval van economische werkloosheid van bedienden). Deze sanctie is niet automatisch vanaf de inwerkingtreding van de wet, aangezien vrijstellingsgevallen, die gedurende een relatief lange periode kunnen voortduren, werden vastgesteld.

EXPOSE DES MOTIFS

MESDAMES, MESSIEURS,

Les dispositions commentées ont pour objet d'introduire dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail un nouveau système incitant à organiser des formations durant certaines périodes de chômage temporaire. Elles tiennent compte des remarques formulées par les partenaires sociaux sur la praticabilité du mécanisme précédent instauré par les articles 45 à 51 de la loi-programme du 27 décembre 2012.

Les dispositions de la loi relative aux contrats de travail qui ont été modifiées par la loi-programme précitée sont en conséquence abrogées.

Un nouveau cadre légal est mis en place, celui-ci continuant à reposer sur la volonté de mettre à profit certaines périodes de chômage temporaire en vue d'améliorer l'employabilité des travailleurs par la dispense de formations.

Les nouvelles mesures concernent exclusivement les employeurs ayant recours aux systèmes de suspension de l'exécution du contrat de travail ou d'instauration d'un régime de travail à temps réduit pour cause de manque de travail résultant de circonstances économiques visés aux articles 51 et 77/4 et suivants de la loi du 3 juillet 1978.

Elles imposent uniquement à l'employeur souhaitant utiliser ces régimes d'indiquer qu'il dispose d'un plan de formation dans la communication à portée collective qu'il doit transmettre à l'Office national de l'emploi en vertu des articles 51, § 1^{er}, al. 3, § 2, al. 5, et 77/4, § 1^{er}, al. 5, de la loi précitée.

Sauf cas de dispense (*infra*), l'employeur qui ne se conforme pas à cette obligation est passible des sanctions suivantes. Elles résident dans la limitation des formules de chômage pour manque de travail résultant de causes économiques. Si le personnel concerné revêt la qualité d'ouvrier et que l'employeur mentionne ne pas disposer d'un plan de formation, il ne pourra recourir qu'au seul régime de travail à temps réduit visé à l'article 51, § 3, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 qualifié parfois de régime de "petite suspension", soit un régime de travail à temps réduit au sein duquel le nombre de journées de travail est supérieur à celui des journées chômées. Il devra aussi procéder à une nouvelle notification conforme. Si le personnel concerné revêt la qualité d'employé et que l'employeur mentionne ne pas disposer d'un plan de formation, il ne pourra

MEMORIE VAN TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

De van commentaar voorziene bepalingen beogen in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten een nieuw systeem in te voeren dat ertoe aanzet om opleidingen te organiseren tijdens bepaalde periodes van tijdelijke werkloosheid. Ze houden rekening met de door de sociale partners geformuleerde opmerkingen inzake de uitvoerbaarheid van het voorafgaand mechanisme ingevoerd door de artikelen 45 tot 51 van de programmawet van 27 december 2012.

De bepalingen van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten die gewijzigd werden door voornoemde programmawet worden diensgevolge opgeheven.

Een nieuw wettelijk kader wordt ingesteld, dat blijft berusten op de wil tot het benutten van bepaalde periodes van tijdelijke werkloosheid met het oog op het verbeteren van de inzetbaarheid van de werknemers door het verlenen van opleidingen.

De nieuwe maatregelen betreffen uitsluitend de werkgevers die beroep doen op de regimes van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst of van invoering van een regime van gedeeltelijke arbeid ten gevolge van gebrek aan werk wegens economische oorzaken bedoeld in de artikelen 51 en 77/4 en volgende van de wet van 3 juli 1978.

Zij leggen uitsluitend aan de werkgever die deze regimes wenst te gebruiken op om aan te geven dat hij beschikt over een opleidingsplan in de collectieve mededeling die hij moet bezorgen aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening krachtens de artikelen 51, § 1, derde lid, § 2, vijfde lid en 77/4, vijfde lid, van voornoemde wet.

Behoudens de gevallen van vrijstelling (*infra*), is de werkgever die deze verplichting niet naleeft onderhevig aan de volgende sancties. Zij bestaan uit de beperking van de stelsels van werkloosheid wegens gebrek aan werk wegens economische oorzaken. Als het betrokken personeel de hoedanigheid van arbeider heeft en de werkgever vermeldt niet te beschikken over een opleidingsplan, zal hij enkel gebruik kunnen maken van de regeling van gedeeltelijke arbeid bedoeld in artikel 51, § 3, tweede lid, van de wet van 3 juli 1978, die soms regeling van "kleine schorsing" genoemd wordt, namelijk een regeling van gedeeltelijke arbeid waarin het aantal werkdagen groter is dan het aantal werkloosheidsdagen. Hij zal ook moeten overgaan tot een nieuwe overeenkomstige kennisgeving. Als het betrokken personeel de hoedanigheid van bediende heeft en de werkgever

recourir qu'au seul régime de travail à temps réduit visé à l'article 77/4. Il devra aussi procéder à une nouvelle notification conforme.

Le système informatique utilisé par l'Office national de l'Emploi sera dans toute la mesure du possible adapté afin de prévenir l'employeur concerné de l'éventuel risque d'application de cette sanction.

En ce qui concerne le régime de chômage économique propre aux ouvriers, l'employeur est toujours dispensé de l'obligation précitée en cas de recours au régime visé à l'article 51, § 3, alinéa 2, de la loi.

Le législateur délègue au Roi la compétence de déterminer les autres catégories d'employeurs éventuellement dispensés du respect de l'obligation de communication. Le Roi est aussi habilité à fixer les mentions que doit comporter le plan de formation éventuellement mis en place par l'employeur. Il est également chargé de déterminer les formations pouvant être dispensées en exécution dudit plan. Il détermine aussi la manière avec laquelle l'Office national de l'Emploi attire l'attention des employeurs sur leurs obligations. Vu la proximité de la matière avec la réglementation relative au chômage, la préférence devrait porter sur les formations remplissant les conditions fixées par le Comité de gestion de l'Office national de l'emploi. En toute hypothèse, la délégation octroyée au Roi est strictement limitée et porte sur des éléments à caractère accessoire.

Afin, le cas échéant, de profiter des initiatives développées par les (sous-)secteurs prévoyant une formation lors d'une période de chômage temporaire, il est prévu que le plan de formation établi réfère à la participation d'une telle initiative sectorielle. L'employeur reste toutefois libre de prévoir un plan de formation qui ne s'inscrit pas dans le cadre éventuellement mis en place au sein du secteur dont il dépend.

Tout projet de plan de formation éventuellement élaboré par l'employeur doit faire l'objet d'une information et d'une consultation du conseil d'entreprise ou, à défaut, de la délégation syndicale.

L'employeur doit en outre conserver le plan de formation éventuellement introduit durant toute sa période de validité, ainsi que durant une période d'un an suivant

vermeldt niet over een opleidingsplan te beschikken, zal hij enkel gebruik kunnen maken van de regeling van gedeeltelijke arbeid bedoeld in artikel 77/4. Hij zal ook moeten overgaan tot een nieuwe overeenkomstige kennisgeving.

Het informaticasysteem dat gebruikt wordt door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening zal in de mate van het mogelijke aangepast worden om de betrokken werkgever te waarschuwen voor het mogelijke risico van de toepassing van deze sanctie.

Wat betreft het regime van economische werkloosheid eigen aan de werklieden, wordt de werkgever steeds vrijgesteld van voornoemde verplichting in geval hij een beroep doet op op het regime bedoeld in artikel 51, § 3, tweede lid, van de wet.

De wetgever draagt aan de Koning de bevoegdheid over om de andere categorieën van werkgevers die eventueel vrijgesteld worden van de naleving van de verplichting tot mededeling vast te stellen. De Koning wordt ook gemachtigd om de vermeldingen vast te stellen die het eventueel door de werkgever opgemaakte opleidingsplan moet bevatten. Hij wordt eveneens opgedragen te bepalen welke opleidingen kunnen worden verleend in uitvoering van bovengenoemd plan. Hij bepaalt ook de manier waarop de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening de werkgevers wijst op hun verplichtingen. Gelet op de nauwe verwantschap van het onderwerp met de reglementering inzake werkloosheid, zou de voorkeur moeten gaan naar de opleidingen die voldoen aan de voorwaarden vastgesteld door het Beheerscomité van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening. In elk geval is de delegatie aan de Koning strikt beperkt en betreft zij elementen met een bijkomstig karakter.

Om, in voorkomend geval, gebruik te maken van de initiatieven die de (sub)sectoren ontwikkelen om opleiding en vorming te voorzien tijdens periodes van tijdelijke werkloosheid is voorzien dat het opleidingsplan dat hij opstelt kan verwijzen naar de deelname aan dergelijke sectorale initiatieven. De werkgever is echter vrij om een opleidingsplan te voorzien dat zich niet inschrijft in het kader dat eventueel werd opgemaakt in de sector waartoe hij behoort.

Elk ontwerp van opleidingsplan dat eventueel wordt opgemaakt door de werkgever moet het voorwerp uitmaken van een voorlichting en een raadpleging van de ondernemingsraad of, bij ontstentenis, van de vakbondsafvaardiging.

De werkgever moet bovendien het eventueel ingevoerde opleidingsplan bewaren gedurende haar volledige geldigheidsduur, evenals gedurende een periode

sa fin de validité. Durant ce laps de temps, l'employeur doit, s'il y est invité, être en mesure de fournir le plan à l'Office national de l'emploi.

Enfin, le législateur a été soucieux d'offrir aux employeurs un certain temps d'adaptation rendu nécessaire, soit en raison de l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions, soit parce qu'ils n'auraient pas usé des régimes de chômage pour raisons économiques durant une longue période.

Dans le régime propre aux ouvriers, l'employeur n'est pas tenu de mentionner qu'il dispose d'un plan de formation lors de la première communication qu'il effectue et qui suit l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions. Cette dérogation est applicable qu'il soit fait usage du régime de suspension totale ou du régime de travail à temps réduit visé par l'article 51, § 3, alinéa 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978 (parfois qualifié de "grande suspension", soit un régime de travail au sein duquel le nombre de journées de travail est inférieur à celui des journées chômées).

Lors de la seconde communication suivant l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions, l'employeur n'est pas non plus tenu de mentionner qu'il dispose d'un plan de formation, mais uniquement s'il a recours au régime visé par l'article 51, § 3, alinéa 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978 ("grande suspension").

Qu'elle porte sur un régime de suspension totale ou un régime de travail à temps réduit visé à l'article 51, § 3, alinéa 1^{er}, de la loi relative aux contrats de travail, la troisième communication suivant l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions doit toujours indiquer que l'employeur dispose d'un plan de formation. A défaut, il ne peut recourir qu'au régime de travail à temps réduit visé à l'article 51, § 3, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978.

Ces dérogations sont applicables *mutatis mutandis* lorsqu'une période d'au moins un an s'est écoulée entre deux communications successives. L'exemple suivant permettra de mieux comprendre.

Le 1^{er} juin 2014, l'employeur effectue une communication. A supposer qu'il s'agisse de la première communication suivant l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions, il ne doit pas y mentionner qu'il dispose d'un plan de formation (article 51, § 10, alinéa 2, 1^{er} tiret, de la loi).

van een jaar volgend op het einde van haar geldigheidsduur. Gedurende deze tijd moet de werkgever, als hij hiertoe uitgenodigd wordt, in staat zijn om het plan aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening te bezorgen.

Tenslotte is de wetgever erop bedacht geweest de werkgevers een bepaalde aanpassingstijd te geven die noodzakelijk is, hetzij wegens de inwerkingtreding van de nieuwe bepalingen, hetzij omdat zij gedurende een lange tijd geen gebruik hebben gemaakt van de regimes van economische werkloosheid.

In het regime eigen aan de werklieden is de werkgever niet gehouden te vermelden dat hij over een opleidingsplan beschikt bij de eerste mededeling die hij verricht volgend op de inwerkingtreding van de nieuwe bepalingen. Deze afwijking is toepasselijk wanneer hij gebruik maakt van het regime van volledige schorsing of van het regime van gedeeltelijke arbeid bedoeld in artikel 51, § 3, eerste lid, van de wet van 3 juli 1978 (dikwijls "grote schorsing" genoemd, d.w.z. een arbeidsregime waarin het aantal werkdagen kleiner is dan het aantal werkloosheidsdagen).

Bij de tweede mededeling volgend op de inwerkingtreding van de nieuwe bepalingen, is de werkgever evenmin gehouden te vermelden dat hij over een opleidingsplan beschikt, maar uitsluitend indien hij een beroep doet op het regime bedoeld in artikel 51, § 3, eerste lid, van de wet van 3 juli 1978 ("grote schorsing").

Ongeacht of zij betrekking heeft op een regime van volledige schorsing of op een regime van gedeeltelijke arbeid bedoeld in artikel 51, § 3, eerste lid, van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten betreft, moet de derde mededeling die volgt op de inwerkingtreding van de nieuwe bepalingen steeds aangeven dat de werkgever over een opleidingsplan beschikt. Bij ontstentenis kan hij geen gebruik maken van de regeling van gedeeltelijke arbeid bedoeld in artikel 51, § 3, tweede lid, van de wet van 3 juli 1978.

Deze afwijkingen zijn *mutatis mutandis* van toepassing wanneer een periode van ten minste een jaar verstreken is tussen twee opeenvolgende mededelingen. Het volgende voorbeeld zal toelaten om dit beter te begrijpen.

De werkgever verricht een mededeling op 1 juni 2014. Gesteld dat het gaat over de eerste mededeling volgend op de inwerkingtreding van de nieuwe bepalingen, moet hij hierin niet vermelden dat hij beschikt over een opleidingsplan (artikel 51, § 10, tweede lid, eerste streepje, van de wet).

Le 1^{er} septembre 2014, le même employeur effectue une seconde communication portant sur un régime visé à l'article 51, § 3, alinéa 1^{er}, de la loi. Il ne doit pas non plus y mentionner qu'il dispose d'un plan de formation (article 51, § 10, alinéa 2, 2^{ème} tiret, de la loi).

Plus aucune communication n'intervient chez ce même employeur avant le 1^{er} octobre 2015. Plus d'un an s'étant écoulé entre les deux communications, l'employeur est à nouveau dispensé d'indiquer dans la communication effectuée le 1^{er} octobre 2015 qu'il dispose d'un plan de formation (article 51, § 10, alinéa 3, de la loi).

Une nouvelle dispense intervient si, par exemple, ce même employeur effectue encore une communication le 1^{er} décembre 2015, pour autant qu'elle porte sur un régime visé à l'article 51, § 3, alinéa 1^{er}, de la loi (article 51, § 10, alinéa 3, de la loi).

Qu'elle porte sur un régime de suspension totale ou un régime de travail à temps réduit visé à l'article 51, § 3, alinéa 1^{er}, de la loi relative aux contrats de travail, une nouvelle communication effectuée chez ce même employeur le 1^{er} février 2016 doit toujours mentionner que l'employeur dispose d'un plan de formation. A défaut, il ne peut recourir qu'au régime de travail à temps réduit visé à l'article 51, § 3, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978.

Vu les différences qui existent entre les deux systèmes, les dérogations propres au régime de chômage économique pour les employés diffère légèrement de celles applicables au régime des ouvriers.

C'est ainsi qu'il est ici tenu compte du quota annuel de semaines de chômage économique dont l'employeur peut faire usage (Art. 77/7, al. 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978). Pour rappel, ce système de quota n'existe pas dans le cadre du régime de chômage économique applicable aux ouvriers.

Dans le régime propre aux employés, l'employeur n'est pas tenu de mentionner qu'il dispose d'un plan de formation lors des communications relatives aux quatre premières semaines calendrier d'introduction du régime de suspension totale de l'exécution du contrat (ou du nombre de semaines équivalent en cas d'introduction d'un régime de travail à temps réduit) suivant l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions.

Op 1 september 2014 verricht dezelfde werkgever een tweede mededeling betreffende een regime bedoeld in artikel 51, § 3, eerste lid, van de wet. Hij moet hierin evenmin vermelden dat hij beschikt over een opleidingsplan (artikel 51, § 10, tweede lid, tweede streepje, van de wet).

Bij dezelfde werkgever gebeurt geen enkele mededeling meer vóór 1 oktober 2015. Aangezien meer dan een jaar verstreken is tussen beide mededelingen is de werkgever opnieuw vrijgesteld van het aanduiden dat hij over een opleidingsplan beschikt in de mededeling verricht op 1 oktober 2015 (artikel 51, § 10, derde lid, van de wet).

Een nieuwe vrijstelling komt tot stand indien, bijvoorbeeld, dezelfde werkgever nog een mededeling verricht op 1 december 2015, voor zover zij betrekking heeft op een regime bedoeld in artikel 51, § 3, eerste lid, van de wet (artikel 51, § 10, derde lid, van de wet).

Ongeacht of zij betrekking heeft op een regime van volledige schorsing of op een regime van gedeeltelijke arbeid bedoeld in artikel 51, § 3, eerste lid, van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten, moet een nieuwe mededeling verricht bij dezelfde werkgever op 1 februari 2016 steeds vermelden dat de werkgever over een opleidingsplan beschikt. Bij ontstentenis kan hij geen gebruik maken van de regeling van gedeeltelijke arbeid bedoeld in artikel 51, § 3, tweede lid, van de wet van 3 juli 1978.

Gelet op de verschillen die bestaan tussen de twee systemen, verschillen de afwijkingen eigen aan het regime van economische werkloosheid voor bedienden licht van deze die van toepassing zijn op het regime van de werklieden.

Zo wordt hier rekening gehouden met het jaarlijks quotum van weken economische werkloosheid waarvan de werkgever gebruik mag maken (art. 77/7, eerste lid, van de wet van 3 juli 1978). Ter herinnering, dit systeem van een quotum bestaat niet in het kader van het regime van economische werkloosheid van toepassing op werklieden.

In het regime eigen aan de bedienden, is de werkgever niet gehouden te vermelden dat hij over een opleidingsplan beschikt bij de mededelingen betreffende de eerste vier kalenderweken van de invoering van een regime van volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst (of van het gelijkwaardig aantal weken in geval van invoering van een regime van gedeeltelijke arbeid) volgend op de inwerkingtreding van de nieuwe bepalingen.

La règle d'équivalence entre suspension totale et régime de travail à temps réduit est identique à celle prévue à l'article 77/7, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978.

Ces dérogations sont applicables *mutatis mutandis* lorsqu'une période d'au moins un an s'est écoulée entre deux communications successives.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

L'article 2 est une disposition abrogatoire.

Les articles 3, 1° et 2°, et 4 introduisent l'obligation, dans le chef de l'employeur, d'indiquer dans la communication qu'il effectue à l'Office national de l'emploi qu'il dispose d'un plan de formation.

Les articles 3, 3°, et 5 confient au Roi la compétence, d'une part, de déterminer des catégories d'employeurs dispensés et, d'autre part, de régler certains points relatifs au plan de formation et aux formations admises. Ils imposent aussi l'information et la consultation du conseil d'entreprise ou, à défaut, de la délégation syndicale sur tout projet de plan de formation. Ils fixent également la durée de conservation dudit plan. Enfin, ils déterminent les sanctions et dérogations applicables.

De gelijkstellingsregel tussen de volledige schorsing en het regime van gedeeltelijke arbeid is gelijk aan degene voorzien in artikel 77/7, derde lid, van de wet van 3 juli 1978.

Deze afwijkingen zijn *mutatis mutandis* van toepassing wanneer een periode van minstens een jaar verstreken is tussen twee opeenvolgende mededelingen.

BESPREKING VAN DE ARTIKELEN

Artikel 2 is een opheffingsbepaling.

De artikelen 3, 1° en 2°, en 4 voeren de verplichting in hoofde van de werkgever in om in de mededeling die hij verricht aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening aan te duiden dat hij beschikt over een opleidingsplan.

De artikelen 3, 3° en 5 vertrouwen aan de Koning de bevoegdheid toe om, enerzijds, de categorieën van vrijgestelde werkgevers vast te stellen en, anderzijds, bepaalde punten met betrekking tot het opleidingsplan en de toegelaten opleidingen te regelen. Zij leggen ook de voorlichting en de raadpleging op van de ondernemingsraad of, bij ontstentenis, van de vakbondsafvaardiging over elk ontwerp van opleidingsplan. Zij stellen eveneens de geldigheidsduur van bovengenoemd plan vast. Tenslotte bepalen zij de sancties en afwijkingen die van toepassing zijn.

AVANT-PROJET DE LOI

soumis à l'avis du Conseil d'État

**Avant-projet de loi modifiant la loi du
3 juillet 1978 relative aux contrats de travail****Article 1^{er}**

La présente loi règle une matière visée à l'article 78 de la Constitution.

Art. 2

Dans l'article 49, § 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, inséré par la loi du 22 juin 2012 et modifié par la loi du 27 décembre 2012, l'alinéa 2 est abrogé.

Art. 3

Dans l'article 50 de la même loi, modifié en dernier lieu par la loi du 27 décembre 2012, l'alinéa 4 est abrogé.

Art. 4

Dans l'article 51 de la même loi, modifié en dernier lieu par la loi du 27 décembre 2012, les modifications suivantes sont apportées:

1° dans le § 1^{er}, l'alinéa 6 est remplacé par ce qui suit:

“La communication prévue à l'alinéa 3 mentionne en outre:

1° les causes économiques qui justifient la suspension totale de l'exécution du contrat ou l'instauration d'un régime de travail à temps réduit;

2° soit les nom, prénoms et numéro d'identification à la sécurité sociale des ouvriers mis en chômage, soit la ou les sections de l'entreprise dont l'activité sera suspendue;

3° sauf lorsqu'il s'agit d'instaurer un régime de travail à temps réduit visé au § 3, alinéa 2, que l'employeur dispose d'un plan de formation visé au § 9.”;

2° dans le § 2, l'alinéa 6 est remplacé par ce qui suit:

“Dans cette communication, l'employeur mentionne en outre les causes économiques qui justifient la suspension totale de l'exécution du contrat ou l'instauration d'un régime de travail à temps réduit et, sauf lorsqu'il s'agit d'instaurer un régime de travail à temps réduit visé au § 3, alinéa 2, qu'il dispose d'un plan de formation visé au § 9.”;

VOORONTWERP VAN WET

onderworpen aan het advies van de Raad van State

**Voorontwerp van wet tot wijziging van de wet van
3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten****Artikel 1**

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 78 van de Grondwet.

Art. 2

In artikel 49, § 2, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, ingevoegd bij de wet van 22 juni 2012 en gewijzigd bij de wet van 27 december 2012, wordt het tweede lid opgeheven.

Art. 3

In artikel 50 van dezelfde wet, laatst gewijzigd bij de wet van 27 december 2012, wordt het vierde lid opgeheven.

Art. 4

In artikel 51 van dezelfde wet, laatst gewijzigd bij de wet van 27 december 2012, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 1 wordt het zesde lid vervangen als volgt:

“De in het derde lid bedoelde mededeling vermeldt daarenboven:

1° de economische redenen die de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of het instellen van een regeling van gedeeltelijke arbeid rechtvaardigen;

2° hetzij de naam, de voornamen en het identificatienummer van de sociale zekerheid van de werkloos gestelde werklieden, hetzij de afdeling(en) van de onderneming waar de arbeid wordt geschorst;

3° behalve wanneer het de instelling betreft van een regeling van gedeeltelijke arbeid bedoeld in paragraaf 3, tweede lid, dat de werkgever beschikt over een opleidingsplan bedoeld in paragraaf 9.”;

2° in paragraaf 2 wordt het zesde lid vervangen als volgt:

“In deze mededeling vermeldt de werkgever daarenboven de economische redenen die de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of de instelling van een regeling van gedeeltelijke arbeid rechtvaardigen en, behalve wanneer het de instelling betreft van een regeling van gedeeltelijke arbeid bedoeld in paragraaf 3, tweede lid, dat de werkgever beschikt over een opleidingsplan bedoeld in paragraaf 9.”;

3° dans le § 3^{quater}, l'alinéa 2 est abrogé;

4° dans le § 8, l'alinéa 6 est abrogé;

5° les §§ 9 et 10 sont insérés rédigés comme suit:

“§ 9. Le Roi peut dispenser certaines catégories d'employeurs du respect de l'obligation visée au § 1^{er}, alinéa 6, 3°, ou § 2, alinéa 6.

Il détermine aussi la forme et le contenu du plan de formation visé par ces dispositions, ainsi que le type de formations pouvant être dispensées en exécution dudit plan.

Il détermine aussi la manière par laquelle l'Office national de l'Emploi attire l'attention des employeurs sur leurs obligations.

Le projet de plan de formation établi par l'employeur peut, le cas échéant, référer aux initiatives de formation qui ont été développées à cette fin par le secteur ou le sous-secteur auquel il appartient.

Tout projet de plan de formation établi par l'employeur doit faire l'objet d'une information et d'une consultation du conseil d'entreprise ou, à défaut de celui-ci, de la délégation syndicale.

L'employeur conserve le plan de formation et le tient à la disposition de l'Office national de l'emploi pendant toute sa durée de validité, ainsi que pendant une période d'un an à dater de sa fin de validité.

§ 10. L'employeur qui, dans la communication visée au § 1^{er}, alinéa 3, ou § 2, alinéa 5, mentionne ne pas disposer d'un plan de formation visé au § 9, peut, en cas de manque de travail résultant de causes économiques, uniquement recourir au régime de travail à temps réduit visé au § 3, alinéa 2. Dans ce cas, il doit procéder à une nouvelle notification visée au § 1^{er}, alinéa 2, 1°, et alinéa 3, ou § 2, alinéas 2 et 5.

La limitation visée à l'alinéa premier n'est pas applicable:

— lors de la première communication qui suit l'entrée en vigueur de la loi du2014 modifiant la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail;

— lors de la communication qui suit immédiatement celle visée au tiret précédent, pour autant qu'elle porte sur l'instauration d'un régime de travail à temps réduit visé au § 3, alinéa 1^{er}.

La communication qui suit depuis au moins un an celle qui la précède immédiatement est assimilée à une première communication au sens de l'alinéa précédent. Dans ce cas, l'employeur bénéficie des dérogations visées à ce même alinéa.”.

3° in paragraaf 3^{quater} wordt het tweede lid opgeheven;

4° in paragraaf 8 wordt het zesde lid opgeheven;

5° paragrafen 9 en 10 worden ingevoegd, luidende:

“§ 9. De Koning kan bepaalde categorieën van werkgevers vrijstellen van de naleving van de verplichting bedoeld in paragraaf 1, zesde lid, 3° of paragraaf 2, zesde lid.

Hij bepaalt ook de vorm en de inhoud van het opleidingsplan bedoeld in deze bepalingen, evenals het type van de opleidingen die kunnen verleend worden in uitvoering van bovengenoemd plan.

Hij bepaalt ook de manier waarop de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening de werkgevers wijst op hun verplichtingen.

Het ontwerp van opleidingsplan opgemaakt door de werkgever kan, in voorkomend geval, verwijzen naar de opleidingsinitiatieven die met dit doel werden ontwikkeld door de sector of subsector waartoe hij behoort.

Elk ontwerp van opleidingsplan opgemaakt door de werkgever moet het voorwerp uitmaken van een voorlichting en een raadpleging van de ondernemingsraad of, bij ontstentenis van een ondernemingsraad, van de vakbondsafvaardiging.

De werkgever bewaart het opleidingsplan en houdt het ter beschikking van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening gedurende haar volledige geldigheidsduur, evenals gedurende een periode van één jaar vanaf het einde van haar geldigheidsduur.

§ 10. De werkgever die, in de mededeling bedoeld in § 1, derde lid, of § 2, vijfde lid, vermeldt niet te beschikken over een opleidingsplan bedoeld in § 9, kan, in geval van gebrek aan werk wegens economische oorzaken, uitsluitend gebruik maken van de regeling van gedeeltelijke arbeid bedoeld in § 3, tweede lid. In dit geval moet hij overgaan tot een nieuwe kennisgeving bedoeld in § 1, tweede lid, 1°, en derde lid of § 2, tweede lid en vijfde lid.

De beperking bedoeld in het eerste lid is niet van toepassing:

— bij de eerste mededeling die volgt op de inwerkingtreding van de wet van2014 tot wijziging van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;

— bij de mededeling die onmiddellijk volgt op diegene bedoeld in het vorige streepje, voor zover zij de instelling betreft van een regeling van gedeeltelijke arbeid bedoeld in paragraaf 3, eerste lid.

De mededeling die sinds ten minste een jaar volgt op diegene die haar onmiddellijk voorafgaat, wordt gelijkgesteld met een eerste mededeling in de zin van het vorige lid. In dit geval geniet de werkgever van de in dit lid bedoelde afwijkingen.”.

Art. 5

L'article 51^{ter} de la même loi, inséré par la loi du 27 décembre 2012, est abrogé.

Art. 6

Dans l'article 77/4 de la même loi, inséré par la loi du 12 avril 2011 et modifié par les lois du 22 juin 2012 et du 27 décembre 2012, les modifications suivantes sont apportées:

1° le § 1^{er} est complété par un alinéa rédigé comme suit:

“Dans cette communication, l'employeur mentionne qu'il dispose d'un plan de formation visé à l'article 77/8.”;

2° dans le § 1^{er}/1, l'alinéa 2 est abrogé;

3° dans le § 7, l'alinéa 6 est abrogé.

Art. 7

L'article 77/8 de la même loi, inséré par la loi du 27 décembre 2012, est remplacé par ce qui suit:

“Art. 77/8. § 1^{er}. Les catégories d'employeurs dispensés du respect de l'obligation visée à l'article 77/4, § 1^{er}, alinéa 6, sont déterminées par le Roi conformément à l'article 51, § 9, alinéa 1^{er}.

Le contenu du plan de formation visé à l'article 77/4, § 1^{er}, alinéa 6, ainsi que le type de formations pouvant être dispensées en exécution dudit plan sont déterminés selon les modalités définies par le Roi en vertu de l'article 51, § 9, alinéa 2.

La manière par laquelle l'Office national de l'Emploi attire l'attention des employeurs sur leurs obligations est définie par le Roi en vertu de l'article 51, § 9, alinéa 3.

Le projet de plan de formation établi par l'employeur peut, le cas échéant, référer aux initiatives de formation qui ont été développées à cette fin par le secteur ou le sous-secteur auquel il appartient.

Tout projet de plan de formation établi par l'employeur doit faire l'objet d'une information et d'une consultation du conseil d'entreprise ou, à défaut de celui-ci, de la délégation syndicale.

L'employeur conserve le plan de formation et le tient à la disposition de l'Office national de l'emploi pendant toute sa durée de validité, ainsi que pendant une période d'un an à dater de sa fin de validité.

Art. 5

Artikel 51^{ter} van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 27 december 2012, wordt opgeheven.

Art. 6

In artikel 77/4 van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 12 april 2011 en gewijzigd bij de wetten van 22 juni 2012 en 27 december 2012, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° paragraaf 1 wordt aangevuld met een lid, luidende:

“In deze mededeling vermeldt de werkgever dat hij beschikt over een opleidingsplan bedoeld in artikel 77/8.”;

2° in paragraaf 1/1 wordt het tweede lid opgeheven;

3° in paragraaf 7 wordt het zesde lid opgeheven.

Art. 7

Artikel 77/8 van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 27 december 2012, wordt vervangen als volgt:

“Art. 77/8. § 1. De categorieën van werkgevers die zijn vrijgesteld van de naleving van de verplichting bedoeld in artikel 77/4, § 1, zesde lid, worden bepaald door de Koning overeenkomstig artikel 51, § 9, eerste lid.

De inhoud van het opleidingsplan bedoeld in artikel 77/4, § 1, zesde lid, evenals het type van de opleidingen die kunnen verleend worden in uitvoering van bovengenoemd plan, worden bepaald overeenkomstig de nadere regels vastgesteld door de Koning krachtens artikel 51, § 9, tweede lid.

De manier waarop de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening de werkgevers op hun verplichtingen wijst wordt vastgesteld door de Koning krachtens artikel 51, § 9, derde lid.

Het ontwerp van opleidingsplan opgemaakt door de werkgever kan, in voorkomend geval, verwijzen naar de opleidingsinitiatieven die met dit doel werden ontwikkeld door de sector of subsector waartoe hij behoort.

Elk ontwerp van opleidingsplan opgemaakt door de werkgever moet het voorwerp uitmaken van een voorlichting en een raadpleging van de ondernemingsraad of, bij ontstentenis van een ondernemingsraad, van de vakbondsafvaardiging.

De werkgever bewaart het opleidingsplan en houdt het ter beschikking van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening gedurende haar volledige geldigheidsduur, evenals gedurende een periode van één jaar vanaf het einde van haar geldigheidsduur.

§ 2. L'employeur qui, dans la communication visée à l'article 77/4, § 1^{er}, alinéa 5, mentionne ne pas disposer d'un plan de formation visé au présent article, peut, en cas de manque de travail résultant de causes économiques, uniquement recourir au régime de travail à temps réduit visé à l'article 77/4. Dans ce cas, il doit procéder à une nouvelle notification visée à l'article 77/4, § 1^{er}, alinéas 2 et 5.

La limitation visée à l'alinéa premier n'est pas applicable lors des communications afférentes aux quatre premières semaines calendrier d'introduction du régime de suspension totale de l'exécution du contrat, ou à un nombre de semaines calendrier équivalant en cas d'introduction d'un régime de travail à temps réduit, qui suivent l'entrée en vigueur de la loi du2014 modifiant la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Pour l'application de l'alinéa précédent, deux semaines de régimes de travail à temps réduit équivalent à une semaine de suspension complète de l'exécution du contrat.

La communication qui suit depuis au moins un an celle qui la précède immédiatement est assimilée à une communication au sens de l'alinéa 2. Dans ce cas, l'employeur bénéficie de la dérogation visée à ce même alinéa.”

Art. 8

Le Conseil national du Travail procédera à une évaluation des dispositions prévues par ou en vertu de la présente loi, au plus tard dans les deux ans qui suivent son entrée en vigueur.

§ 2. De werkgever die in de mededeling bedoeld in artikel 77/4, § 1, vijfde lid, vermeldt niet te beschikken over een opleidingsplan bedoeld in dit artikel, kan, in geval van gebrek aan werk wegens economische oorzaken, uitsluitend gebruik maken van de regeling van gedeeltelijke arbeid bedoeld in artikel 77/4. In dit geval moet hij overgaan tot een nieuwe kennisgeving bedoeld in artikel 77/4, § 1, tweede lid en vijfde lid.

De beperking bedoeld in het eerste lid is niet van toepassing bij de mededelingen betreffende de eerste vier kalenderweken van de invoering van een regeling van volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, of een gelijkwaardig aantal kalenderweken in geval van invoering van een regeling van gedeeltelijke arbeid, die volgen op de inwerkingtreding van de wet van2014 tot wijziging van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Voor de toepassing van het vorige lid zijn twee weken van gedeeltelijke arbeid gelijkwaardig aan een week volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst.

De mededeling die sinds ten minste een jaar volgt op diegene die haar onmiddellijk voorafgaat, wordt gelijkgesteld met een eerste mededeling in de zin van het tweede lid. In dit geval geniet de werkgever van de in dit lid bedoelde afwijkingen.”

Art. 8

De Nationale Arbeidsraad zal een evaluatie uitvoeren van de bepalingen vastgesteld door of krachtens deze wet, uiterlijk binnen de twee jaren volgend op zijn inwerkingtreding.

AVIS DU CONSEIL D'ÉTAT
N° 55.521/1
du 28 mars 2014

Le 26 février 2014, le Conseil d'État, section de législation, a été invité par la Ministre de l'Emploi à communiquer un avis, dans un délai de trente jours, sur un avant-projet de loi "modifiant la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail".

L'avant-projet a été examiné par la première chambre le 20 mars 2014. La chambre était composée de Marnix VAN DAMME, président de chambre, Wilfried VAN VAERENBERGH et Wouter PAS, conseillers d'État, Marc RIGAUX et Michel TISON, assesseurs, et Greet VERBERCKMOES, greffier.

Le rapport a été présenté par Nathalie VAN LEUVEN, auditeur.

La concordance entre la version française et la version néerlandaise de l'avis a été vérifiée sous le contrôle de Wilfried VAN VAERENBERGH, conseiller d'État.

L'avis, dont le texte suit, a été donné le 28 mars 2014.

1. En application de l'article 84, § 3, alinéa 1^{er}, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973, la section de législation a fait porter son examen essentiellement sur la compétence de l'auteur de l'acte, le fondement juridique¹ et l'accomplissement des formalités prescrites.

Eu égard au nombre exceptionnellement élevé de demandes d'avis dont le Conseil d'État est saisi en application de l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2^o, des lois sur le Conseil d'État, la section de législation s'est en outre vue contrainte, même en ce qui concerne les points énumérés à l'article 84, § 3, alinéa 1^{er}, de ces lois, de se limiter à un examen sommaire de l'avant-projet. La circonstance qu'une disposition ne fasse l'objet d'aucune observation dans le présent avis ne peut nullement signifier qu'il n'y a rien à en dire et si toutefois une observation est formulée, cela n'implique pas qu'elle soit exhaustive.

PORTÉE DE L'AVANT-PROJET

2. L'avant-projet de loi soumis pour avis a pour objet de remplacer le régime relatif à l'organisation de formations durant certaines périodes de chômage temporaire, inscrit aux articles 45 à 51 de la loi-programme du 27 décembre 2012, par un nouveau régime.

Ce nouveau régime concerne les employeurs qui ont recours aux régimes de suspension de l'exécution du contrat de travail ou d'instauration d'un régime de travail à temps réduit à la suite d'un manque de travail résultant de causes économiques, visés aux articles 51 et 77/4 de la loi du 3 juillet

¹ S'agissant d'un avant-projet de loi, on entend par "fondement juridique" la conformité aux normes supérieures.

ADVIES VAN DE RAAD VAN STATE
NR. 55.521/1
van 28 maart 2014

Op 26 februari 2014 is de Raad van State, afdeling Wetgeving, door de Minister van Werk verzocht binnen een termijn van dertig dagen een advies te verstrekken over een voorontwerp van wet "tot wijziging van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten".

Het voorontwerp is door de eerste kamer onderzocht op 20 maart 2014. De kamer was samengesteld uit Marnix VAN DAMME, kamervoorzitter, Wilfried VAN VAERENBERGH en Wouter PAS, staatsraden, Marc RIGAUX en Michel TISON, assessoren, en Greet VERBERCKMOES, griffier.

Het verslag is uitgebracht door Nathalie VAN LEUVEN, auditeur.

De overeenstemming tussen de Franse en de Nederlandse tekst van het advies is nagezien onder toezicht van Wilfried VAN VAERENBERGH, staatsraad.

Het advies, waarvan de tekst hierna volgt, is gegeven op 28 maart 2014.

1. Met toepassing van artikel 84, § 3, eerste lid, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973, heeft de afdeling Wetgeving zich toegespitst op het onderzoek van de bevoegdheid van de steller van de handeling, van de rechtsgrond,¹ alsmede van de vraag of aan de te vervullen vormvereisten is voldaan.

Gelet op het uitzonderlijk hoge aantal adviesaanvragen die met toepassing van artikel 84, § 1, eerste lid, 2^o, van de wetten op de Raad van State aanhangig zijn gemaakt, heeft de afdeling Wetgeving zich bovendien noodgedwongen moeten beperken tot een summier onderzoek van het voorontwerp, zelfs met betrekking tot de in artikel 84, § 3, eerste lid, van die wetten opgesomde punten. Uit de vaststelling dat over een bepaling in dit advies niets wordt gezegd, mag niet zonder meer worden afgeleid dat er niets over gezegd kan worden en indien er wel iets over wordt gezegd, dat er niets méér over te zeggen valt.

STREKKING VAN HET VOORONTWERP

2. Het om advies voorgelegde voorontwerp van wet strekt ertoe de regeling betreffende het organiseren van opleidingen tijdens bepaalde periodes van tijdelijke werkloosheid, opgenomen in de artikelen 45 tot 51 van de programmawet van 27 december 2012, te vervangen door een nieuwe regeling.

Die nieuwe regeling heeft betrekking op de werkgevers die beroep doen op de regimes van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst of van invoering van een regime van gedeeltelijke arbeid ten gevolge van gebrek aan werk wegens economische oorzaken als bedoeld in de artikelen 51 en 77/4

¹ Aangezien het om een voorontwerp van wet gaat, wordt onder "rechtsgrond" de overeenstemming met hogere rechtsnormen verstaan.

1978 “relative aux contrats de travail”. L’employeur qui souhaite faire application de ces régimes de travail doit indiquer dans la communication à l’Office national de l’Emploi qu’il dispose d’un plan de formation. Si le personnel concerné revêt la qualité d’ouvrier et l’employeur mentionne ne pas disposer d’un plan de formation, il ne peut recourir qu’au seul régime de travail à temps réduit visé à l’article 51, § 3, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978. Si le personnel concerné revêt la qualité d’employé et l’employeur mentionne ne pas disposer d’un plan de formation, il ne peut recourir qu’au seul régime de travail visé à l’article 77/4 de la même loi. Le Roi est habilité à dispenser certaines catégories d’employeurs de l’obligation de prévoir un plan de formation.

EXAMEN DU TEXTE

Observation générale

3. Dès lors que, conformément à l’article 51 de la loi-programme du 27 décembre 2012, les articles 45 à 50 de celle-ci entrent en vigueur à une date à fixer par le Roi et que cette dernière disposition n’a pas été mise en œuvre, les modifications prévues par les articles 45 à 50 précités doivent être réputées ne jamais avoir produit leurs effets. Il en résulte que pour apporter les modifications prévues par le projet, il y a lieu de se baser sur le texte actuellement en vigueur de la loi du 3 juillet 1978, sans tenir compte dès lors des modifications inscrites dans les articles 45 à 50 précités. Le projet devra être entièrement remanié de ce point de vue. En outre, il est recommandé, dans un souci de sécurité juridique, de compléter le projet par une disposition abrogeant les articles 45 à 51 de la loi-programme du 27 décembre 2012.

Articles 4 et 7

4. L’habilitation, octroyée au Roi par l’article 51, § 9, alinéa 1^{er}, en projet, de la loi du 3 juillet 1978 (article 4, 5^o, du projet)², afin de dispenser certaines catégories d’employeurs du respect de l’obligation visée à l’article 51, § 1^{er}, alinéa 6, 3^o, ou § 2, alinéa 6³, est trop large au regard des principes constitutionnels qui gouvernent la relation entre le pouvoir législatif et le pouvoir exécutif et doit être mieux délimitée.

5. En ce qui concerne la disposition contenue à l’article 51, § 9, alinéa 2, en projet, de la loi du 3 juillet 1978 (article 4, 5^o, du projet)⁴, il convient de rappeler l’observation formulée par

² Voir également l’article 77/8, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, en projet, de la même loi (article 7 du projet).

³ Il est à noter que la disposition citée en dernier contient deux obligations, et qu’il faut considérer à cet égard qu’il est uniquement envisagé que le Roi puisse dispenser de l’obligation de disposer d’un plan de formation. On adaptera le texte dans ce sens.

⁴ Voir également l’article 77/8, § 1^{er}, alinéa 2, en projet, de la même loi (article 7 du projet).

van de wet van 3 juli 1978 “betreffende de arbeidsovereenkomsten”. De werkgever die toepassing wil maken van deze arbeidsregimes, dient in de mededeling aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening aan te geven dat hij beschikt over een opleidingsplan. Indien het betrokken personeel de hoedanigheid van arbeider heeft en de werkgever vermeldt niet te beschikken over een opleidingsplan, kan hij enkel gebruik maken van de regeling van gedeeltelijke arbeid als bedoeld in artikel 51, § 3, tweede lid, van de wet van 3 juli 1978. Indien het betrokken personeel de hoedanigheid van bediende heeft en de werkgever vermeldt niet over een opleidingsplan te beschikken, kan hij enkel gebruik maken van de regeling van gedeeltelijke arbeid als bedoeld in artikel 77/4 van dezelfde wet. Aan de Koning wordt de bevoegdheid verleend om bepaalde categorieën van werkgevers vrij te stellen van de verplichting om te voorzien in een opleidingsplan.

ONDERZOEK VAN DE TEKST

Algemene opmerking

3. Aangezien de artikelen 45 tot 50 van de programmawet van 27 december 2012 overeenkomstig artikel 51 van die wet in werking treden op een door de Koning te bepalen datum, en aan laatstgenoemde bepaling geen uitvoering is gegeven, moeten de in de voornoemde artikelen 45 tot 50 opgenomen wijzigingen worden geacht nooit uitwerking te hebben gehad. Dit heeft tot gevolg dat bij het aanbrengen van de in het ontwerp opgenomen wijzigingen moet worden uitgegaan van de thans geldende tekst van de wet van 3 juli 1978, derhalve zonder rekening te houden met de in de voornoemde artikelen 45 tot 50 opgenomen wijzigingen. Het ontwerp zal in dat opzicht volledig moeten worden herwerkt. Bovendien verdient het ter wille van de rechtszekerheid aanbeveling om het ontwerp aan te vullen met een bepaling waarbij de artikelen 45 tot 51 van de programmawet van 27 december 2012 worden opgeheven.

Artikelen 4 en 7

4. De machtiging die in het ontworpen artikel 51, § 9, eerste lid, van de wet van 3 juli 1978 (artikel 4, 5^o, van het ontwerp)² aan de Koning wordt verleend om bepaalde categorieën van werkgevers vrij te stellen van de naleving van de verplichting bedoeld in artikel 51, § 1, zesde lid, 3^o, of § 2, zesde lid,³ is te ruim in het licht van de grondwettelijke beginselen die de verhouding regelen tussen de wetgevende en de uitvoerende macht en dient nader te worden afgebakend.

5. Wat betreft de bepaling opgenomen in het ontworpen artikel 51, § 9, tweede lid, van de wet van 3 juli 1978 (artikel 4, 5^o, van het ontwerp)⁴, dient te worden herinnerd aan de op-

² Zie ook het ontworpen artikel 77/8, § 1, eerste lid, van dezelfde wet (artikel 7 van het ontwerp).

³ Op te merken valt dat laatstgenoemde bepaling twee verplichtingen bevat, waarbij moet worden aangenomen dat het de bedoeling is dat de Koning enkel kan vrijstellen van de verplichting inzake het beschikken over een opleidingsplan. De tekst moet in die zin worden aangepast.

⁴ Zie ook het ontworpen artikel 77/8, § 1, tweede lid, van dezelfde wet (artikel 7 van het ontwerp).

le Conseil d'État, section de législation, dans l'avis 52.465/1 sur le projet devenu la loi-programme du 27 décembre 2012:

“Les modifications de la loi du 3 juillet 1978 “relative aux contrats de travail”, insérées dans ce chapitre, ont pour objet, dans le cadre du régime de chômage temporaire inscrit dans cette loi, d'inciter l'employeur à prévoir un plan de formation, dont la forme et le contenu ainsi que le type de formations qui doivent être dispensées en exécution de ce plan sont déterminés par le Roi.

À cet égard, il y a lieu de relever que selon l'article 4, 16°, de la loi spéciale du 8 août 1980 “de réformes institutionnelles”, les communautés sont compétentes pour “la reconversion et le recyclage professionnels”. Si on peut admettre que le régime en projet, tel qu'il est actuellement à l'examen, n'empiète pas sur cette compétence, il conviendra de veiller à ce que tel soit également le cas pour la fixation des règles d'exécution précitées⁵. Par conséquent, la section de législation ne pourra se prononcer pleinement sur la compatibilité de l'ensemble du régime avec les règles répartitrices de compétences qu'après avoir été saisie des règles précitées”⁶.

6. Le délégué a justifié la différence entre le régime pour les ouvriers (article 51, § 10, alinéa 2, en projet) et celui pour les employés (article 77/8, § 2, alinéa 2, en projet) comme suit:

“La différence dont vous faites état repose sur les distinctions actuelles établies par la loi entre le “chômage économique” ouvriers et le “chômage économique” employés. Le second prévoit un quota annuel de semaines de chômage économique (maximum 16 ou 26 semaines selon qu'il s'agit d'une suspension totale ou d'un régime de travail à temps réduit - art. 77/7, al. 1^{er}, de la loi du 3/7/1978). Le premier quant à lui ne prévoit aucune limitation de ce genre. Le mécanisme visé aux articles 51, § 10, et 77/8, § 2, (en projet) est conçu en tenant compte de cette différence. Dans le cas des ouvriers, l'inapplication de la sanction est liée au nombre de communications faites par l'employeur à l'ONEm. Dans le cas des employés, elle est fonction du nombre de semaines déclarés dans les communications faites à l'ONEm”.

Il ressort de cette justification que la différence entre les deux régimes découle directement des différences entre les systèmes de chômage économique pour ouvriers et pour employés. Il est recommandé d'inscrire cette justification dans l'exposé des motifs.

Le greffier,

Greet VERBERCKMOES

Le président,

Marnix VAN DAMME

⁵ Note 10 de l'avis cité: De toute évidence, il n'appartient pas à l'autorité fédérale de régler l'organisation de la reconversion et du recyclage professionnels sur la base des délégations en projet.

⁶ Avis C.E. 52.465/1 du 5 décembre 2012, Doc. parl., Chambre, 2012-13, n° 2561/1, 150.

merking die de Raad van State, afdeling Wetgeving, heeft gemaakt in advies 52.465/1 over het ontwerp dat heeft geleid tot de programmawet van 27 december 2012:

“De in dit hoofdstuk opgenomen wijzigingen van de wet van 3 juli 1978 “betreffende de arbeidsovereenkomsten” strekken ertoe, in het kader van de in die wet opgenomen regeling inzake tijdelijke werkloosheid, de werkgever aan te sporen om te voorzien in een opleidingsplan, waarvan de vorm en de inhoud, alsook het type van opleidingen die moeten verleend worden in uitvoering van dat plan, worden bepaald door de Koning.

In dat verband moet erop worden gewezen dat krachtens artikel 4, 16°, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 “tot hervorming der instellingen” de Gemeenschappen bevoegd zijn voor “de beroepsomscholing en -bijscholing”. Zo kan worden aangenomen dat de ontworpen regeling, zoals ze thans voorligt, die bevoegdheid niet betreedt, zal er dienen voor gewaakt te worden dat dit eveneens het geval is bij het vaststellen van de voornoemde uitvoeringsregeling.⁵ Het is bijgevolg eerst bij het voorleggen van die regeling dat de afdeling Wetgeving zich op volkomen wijze zal kunnen uitspreken over de verenigbaarheid van de regeling in zijn geheel met de bevoegdheidsverdelende regels”⁶.

6. De gemachtigde heeft het verschil tussen de regeling voor arbeiders (ontworpen artikel 51, § 10, tweede lid) en die voor bedienden (ontworpen artikel 77/8, § 2, tweede lid) als volgt verantwoord:

“La différence dont vous faites état repose sur les distinctions actuelles établies par la loi entre le “chômage économique” ouvriers et le “chômage économique” employés. Le second prévoit un quota annuel de semaines de chômage économique (maximum 16 ou 26 semaines selon qu'il s'agit d'une suspension totale ou d'un régime de travail à temps réduit - art. 77/7, al. 1^{er}, de la loi du 3/7/1978). Le premier quant à lui ne prévoit aucune limitation de ce genre. Le mécanisme visé aux articles 51, § 10, et 77/8, § 2, (en projet) est conçu en tenant compte de cette différence. Dans le cas des ouvriers, l'inapplication de la sanction est liée au nombre de communications faites par l'employeur à l'ONEm. Dans le cas des employés, elle est fonction du nombre de semaines déclarés dans les communications faites à l'ONEm.”

Uit die verantwoording blijkt dat het verschil tussen de twee regelingen rechtstreeks voortvloeit uit de verschillen tussen de stelsels van economische werkloosheid voor arbeiders en voor bedienden. Het verdient aanbeveling om die verantwoording op te nemen in de memorie van toelichting.

De griffier,

Greet VERBERCKMOES

De voorzitter,

Marnix VAN DAMME

⁵ Voetnoot 10 van het geciteerde advies: Het staat uiteraard niet aan de federale overheid om op grond van de ontworpen delegaties de organisatie van de beroepsomscholing en -bijscholing te regelen.

⁶ Adv.RvS 52.465/1 van 5 december 2012, Parl.St. Kamer 2012-13, nr. 2561/1, 150.

PROJET DE LOI

PHILIPPE,

ROI DES BELGES,

À tous, présents et à venir,

SALUT.

Sur la proposition de la ministre de l'Emploi,

NOUS AVONS ARRÊTÉ ET ARRÊTONS:

La ministre de l'Emploi est chargée de présenter en Notre nom aux Chambres législatives et de déposer à la Chambre des représentants, le projet de loi dont la teneur suit:

Article 1^{er}

La présente loi règle une matière visée à l'article 78 de la Constitution.

Art. 2

Les articles 45 à 51 de la loi-programme du 27 décembre 2012 sont abrogés.

Art. 3

Dans l'article 51 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, modifié en dernier lieu par la loi du 26 décembre 2013, les modifications suivantes sont apportées:

1° dans le § 1^{er}, l'alinéa 6 est remplacé par ce qui suit:

“La communication prévue à l'alinéa 3 mentionne en outre:

1° les causes économiques qui justifient la suspension totale de l'exécution du contrat ou l'instauration d'un régime de travail à temps réduit;

2° soit les nom, prénoms et numéro d'identification à la sécurité sociale des ouvriers mis en chômage, soit la ou les sections de l'entreprise dont l'activité sera suspendue;

WETSONTWERP

FILIP,

KONING DER BELGEN,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen,

ONZE GROET.

Op de voordracht van de minister van Werk,

HEBBEN WIJ BESLOTEN EN BESLUITEN WIJ:

De minister van Werk is ermee belast het ontwerp van wet, waarvan de tekst hierna volgt, in Onze naam aan de Wetgevende Kamers voor te leggen en bij de Kamer van volksvertegenwoordigers in te dienen:

Artikel 1

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 78 van de Grondwet.

Art. 2

De artikelen 45 tot 51 van de programmawet van 27 december 2012 worden opgeheven.

Art. 3

In artikel 51 van wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, laatst gewijzigd bij de wet van 26 december 2013, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 1 wordt het zesde lid vervangen als volgt:

“De in het derde lid bedoelde mededeling vermeldt daarenboven:

1° de economische redenen die de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of het instellen van een regeling van gedeeltelijke arbeid rechtvaardigen;

2° hetzij de naam, de voornamen en het identificatienummer van de sociale zekerheid van de werkloos gestelde werklieden, hetzij de afdeling(en) van de onderneming waar de arbeid wordt geschorst;

3° , sauf lorsqu'il s'agit d'instaurer un régime de travail à temps réduit visé au § 3, alinéa 2, que l'employeur dispose d'un plan de formation visé au § 9.”;

2° dans le § 2, l'alinéa 6 est remplacé par ce qui suit:

“Dans cette communication, l'employeur mentionne en outre les causes économiques qui justifient la suspension totale de l'exécution du contrat ou l'instauration d'un régime de travail à temps réduit et, sauf lorsqu'il s'agit d'instaurer un régime de travail à temps réduit visé au § 3, alinéa 2, qu'il dispose d'un plan de formation visé au § 9.”;

3° les §§ 9 et 10 sont insérés rédigés comme suit:

“§ 9. Le Roi peut dispenser certaines catégories d'employeurs de disposer d'un plan de formation.

Il détermine aussi la forme et le contenu du plan de formation visé par ces dispositions, ainsi que le type de formations pouvant être dispensées en exécution dudit plan.

Il détermine aussi la manière par laquelle l'Office national de l'Emploi attire l'attention des employeurs sur leurs obligations.

Le projet de plan de formation établi par l'employeur peut, le cas échéant, référer aux initiatives de formation qui ont été développées à cette fin par le secteur ou le sous-secteur auquel il appartient.

Tout projet de plan de formation établi par l'employeur doit faire l'objet d'une information et d'une consultation du conseil d'entreprise ou, à défaut de celui-ci, de la délégation syndicale.

L'employeur conserve le plan de formation et le tient à la disposition de l'Office national de l'emploi pendant toute sa durée de validité, ainsi que pendant une période d'un an à dater de sa fin de validité.

§ 10. L'employeur qui, dans la communication visée au § 1^{er}, alinéa 3, ou § 2, alinéa 5, mentionne ne pas disposer d'un plan de formation visé au § 9, peut, en cas de manque de travail résultant de causes économiques, uniquement recourir au régime de travail à temps réduit

3° behalve wanneer het de instelling betreft van een regeling van gedeeltelijke arbeid bedoeld in paragraaf 3, tweede lid, dat de werkgever beschikt over een opleidingsplan bedoeld in paragraaf 9.”;

2° in paragraaf 2 wordt het zesde lid vervangen als volgt:

“In deze mededeling vermeldt de werkgever daarenboven de economische redenen die de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of de instelling van een regeling van gedeeltelijke arbeid rechtvaardigen en, behalve wanneer het de instelling betreft van een regeling van gedeeltelijke arbeid bedoeld in paragraaf 3, tweede lid, dat de werkgever beschikt over een opleidingsplan bedoeld in paragraaf 9.”;

3° paragrafen 9 en 10 worden ingevoegd, luidende:

“§ 9. De Koning kan bepaalde categorieën van werkgevers ervan vrijstellen om over een opleidingsplan te beschikken.

Hij bepaalt ook de vorm en de inhoud van het opleidingsplan bedoeld in deze bepalingen, evenals het type van de opleidingen die kunnen verleend worden in uitvoering van bovengenoemd plan.

Hij bepaalt ook de manier waarop de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening de werkgevers wijst op hun verplichtingen.

Het ontwerp van opleidingsplan opgemaakt door de werkgever kan, in voorkomend geval, verwijzen naar de opleidingsinitiatieven die met dit doel werden ontwikkeld door de sector of subsector waartoe hij behoort.

Elk ontwerp van opleidingsplan opgemaakt door de werkgever moet het voorwerp uitmaken van een voorlichting en een raadpleging van de ondernemingsraad of, bij ontstentenis van een ondernemingsraad, van de vakbondsafvaardiging.

De werkgever bewaart het opleidingsplan en houdt het ter beschikking van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening gedurende haar volledige geldigheidsduur, evenals gedurende een periode van één jaar vanaf het einde van haar geldigheidsduur.

§ 10. De werkgever die, in de mededeling bedoeld in § 1, derde lid, of § 2, vijfde lid, vermeldt niet te beschikken over een opleidingsplan bedoeld in § 9, kan, in geval van gebrek aan werk wegens economische oorzaken, uitsluitend gebruik maken van de regeling

visé au § 3, alinéa 2. Dans ce cas, il doit procéder à une nouvelle notification visée au § 1^{er}, alinéa 2, 1^o, et alinéa 3, ou § 2, alinéas 2 et 5.

La limitation visée à l'alinéa premier n'est pas applicable:

— lors de la première communication qui suit l'entrée en vigueur de la loi du ... 2014 abrogeant certaines dispositions de la loi-programme du 27 décembre 2012 et modifiant la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail;

— lors de la communication qui suit immédiatement celle visée au tiret précédent, pour autant qu'elle porte sur l'instauration d'un régime de travail à temps réduit visé au § 3, alinéa 1^{er}.

La communication qui suit depuis au moins un an celle qui la précède immédiatement est assimilée à une première communication au sens de l'alinéa précédent. Dans ce cas, l'employeur bénéficie des dérogations visées à ce même alinéa.”

Art. 4

Dans l'article 77/4 de la même loi, inséré par la loi du 12 avril 2011 et modifié par les lois du 22 juin 2012 et du 26 décembre 2013, le § 1^{er} est complété par un alinéa rédigé comme suit:

“Dans cette communication, l'employeur mentionne qu'il dispose d'un plan de formation visé à l'article 77/8.”

Art. 5

Dans la même loi, un article 77/8 est inséré rédigé comme suit

“Art. 77/8. § 1^{er}. Les catégories d'employeurs dispensés de disposer d'un plan de formation sont déterminées par le Roi conformément à l'article 51, § 9, alinéa 1^{er}.

Le contenu du plan de formation visé à l'article 77/4, § 1^{er}, alinéa 6, ainsi que le type de formations pouvant être dispensées en exécution dudit plan sont déterminés selon les modalités définies par le Roi en vertu de l'article 51, § 9, alinéa 2.

van gedeeltelijke arbeid bedoeld in § 3, tweede lid. In dit geval moet hij overgaan tot een nieuwe kennisgeving bedoeld in § 1, tweede lid, 1^o, en derde lid of § 2, tweede lid en vijfde lid.

De beperking bedoeld in het eerste lid is niet van toepassing:

— bij de eerste mededeling die volgt op de inwerkingtreding van de wet van ... 2014 tot opheffing van sommige bepalingen van de programmawet van 27 december 2012 en tot wijziging van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;

— bij de mededeling die onmiddellijk volgt op diegene bedoeld in het vorige streepje, voor zover zij de instelling betreft van een regeling van gedeeltelijke arbeid bedoeld in paragraaf 3, eerste lid.

De mededeling die sinds ten minste een jaar volgt op diegene die haar onmiddellijk voorafgaat, wordt gelijkgesteld met een eerste mededeling in de zin van het vorige lid. In dit geval geniet de werkgever van de in dit lid bedoelde afwijkingen.”

Art. 4

In artikel 77/4 van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 12 april 2011 en gewijzigd bij de wetten van 22 juni 2012 en 26 december 2013, wordt paragraaf 1 aangevuld met een lid, luidende:

“In deze mededeling vermeldt de werkgever dat hij beschikt over een opleidingsplan bedoeld in artikel 77/8.”

Art. 5

In dezelfde wet, wordt een artikel 77/8 ingevoegd, luidende:

“Art. 77/8. § 1. De categorieën van werkgevers die ervan zijn vrijgesteld om over een opleidingsplan te beschikken, worden bepaald door de Koning overeenkomstig artikel 51, § 9, eerste lid.

De inhoud van het opleidingsplan bedoeld in artikel 77/4, § 1, zesde lid, evenals het type van de opleidingen die kunnen verleend worden in uitvoering van bovengenoemd plan, worden bepaald overeenkomstig de nadere regels vastgesteld door de Koning krachtens artikel 51, § 9, tweede lid.

La manière par laquelle l'Office national de l'Emploi attire l'attention des employeurs sur leurs obligations est définie par le Roi en vertu de l'article 51, § 9, alinéa 3.

Le projet de plan de formation établi par l'employeur peut, le cas échéant, référer aux initiatives de formation qui ont été développées à cette fin par le secteur ou le sous-secteur auquel il appartient.

Tout projet de plan de formation établi par l'employeur doit faire l'objet d'une information et d'une consultation du conseil d'entreprise ou, à défaut de celui-ci, de la délégation syndicale.

L'employeur conserve le plan de formation et le tient à la disposition de l'Office national de l'emploi pendant toute sa durée de validité, ainsi que pendant une période d'un an à dater de sa fin de validité.

§ 2. L'employeur qui, dans la communication visée à l'article 77/4, § 1^{er}, alinéa 5, mentionne ne pas disposer d'un plan de formation visé au présent article, peut, en cas de manque de travail résultant de causes économiques, uniquement recourir au régime de travail à temps réduit visé à l'article 77/4. Dans ce cas, il doit procéder à une nouvelle notification visée à l'article 77/4, § 1^{er}, alinéas 2 et 5.

La limitation visée à l'alinéa premier n'est pas applicable lors des communications afférentes aux quatre premières semaines calendrier d'introduction du régime de suspension totale de l'exécution du contrat, ou à un nombre de semaines calendrier équivalent en cas d'introduction d'un régime de travail à temps réduit, qui suivent l'entrée en vigueur de la loi du ... 2014 abrogeant certaines dispositions de la loi-programme du 27 décembre 2012 et modifiant la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Pour l'application de l'alinéa précédent, deux semaines de régimes de travail à temps réduit équivalent à une semaine de suspension complète de l'exécution du contrat.

La communication qui suit depuis au moins un an celle qui la précède immédiatement est assimilée à une communication au sens de l'alinéa 2. Dans ce cas, l'employeur bénéficie de la dérogation visée à ce même alinéa.”

De manier waarop de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening de werkgevers op hun verplichtingen wijst wordt vastgesteld door de Koning krachtens artikel 51, § 9, derde lid.

Het ontwerp van opleidingsplan opgemaakt door de werkgever kan, in voorkomend geval, verwijzen naar de opleidingsinitiatieven die met dit doel werden ontwikkeld door de sector of subsector waartoe hij behoort.

Elk ontwerp van opleidingsplan opgemaakt door de werkgever moet het voorwerp uitmaken van een voorlichting en een raadpleging van de ondernemingsraad of, bij ontstentenis van een ondernemingsraad, van de vakbondsafvaardiging.

De werkgever bewaart het opleidingsplan en houdt het ter beschikking van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening gedurende haar volledige geldigheidsduur, evenals gedurende een periode van één jaar vanaf het einde van haar geldigheidsduur.

§ 2. De werkgever die in de mededeling bedoeld in artikel 77/4, § 1, vijfde lid, vermeldt niet te beschikken over een opleidingsplan bedoeld in dit artikel, kan, in geval van gebrek aan werk wegens economische oorzaken, uitsluitend gebruik maken van de regeling van gedeeltelijke arbeid bedoeld in artikel 77/4. In dit geval moet hij overgaan tot een nieuwe kennisgeving bedoeld in artikel 77/4, § 1, tweede lid en vijfde lid.

De beperking bedoeld in het eerste lid is niet van toepassing bij de mededelingen betreffende de eerste vier kalenderweken van de invoering van een regeling van volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, of een gelijkwaardig aantal kalenderweken in geval van invoering van een regeling van gedeeltelijke arbeid, die volgen op de inwerkingtreding van de wet van ... 2014 tot opheffing van sommige bepalingen van de programmawet van 27 december 2012 en tot wijziging van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Voor de toepassing van het vorige lid zijn twee weken van gedeeltelijke arbeid gelijkwaardig aan een week volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst.

De mededeling die sinds ten minste een jaar volgt op diegene die haar onmiddellijk voorafgaat, wordt gelijkgesteld met een eerste mededeling in de zin van het tweede lid. In dit geval geniet de werkgever van de in dit lid bedoelde afwijkingen.”

Art. 6

Le Conseil national du Travail procédera à une évaluation des dispositions prévues par ou en vertu de la présente loi, au plus tard dans les deux ans qui suivent son entrée en vigueur.

Donné à Bruxelles, le 10 avril 2014

PHILIPPE

PAR LE ROI:

La ministre de l'Emploi,

Monica DE CONINCK

Art. 6

De Nationale Arbeidsraad zal een evaluatie uitvoeren van de bepalingen vastgesteld door of krachtens deze wet, uiterlijk binnen de twee jaren volgend op zijn inwerkingtreding.

Gegeven te Brussel, 10 april 2014

FILIP

VAN KONINGSWEGE:

De minister van Werk,

Monica DE CONINCK

ANNEXE

BIJLAGE

TEXTE EN VIGUEUR**TEXTE MODIFIÉ****Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail****Article 49**

§ 1^{er}. L'exécution du contrat est suspendue en cas d'accident technique se produisant dans l'entreprise. Pendant une période de sept jours prenant cours à la date de cet accident technique, l'ouvrier conserve le droit à sa rémunération normale.

La journée de travail interrompue en raison de cet accident technique et payée à l'ouvrier en vertu de l'article 27, est considérée comme le premier jour de la période de sept jours.

L'ouvrier perd le droit à la rémunération visée à l'alinéa 1^{er}, lorsqu'il refuse d'accepter tout travail de remplacement conforme à ses aptitudes physiques et intellectuelles et compatible avec sa qualification professionnelle. Toutefois, ce refus ne constitue pas en soi un motif grave justifiant la résiliation du contrat.

Au plus tard le premier jour ouvrable qui suit le jour où s'est produit l'accident technique, l'employeur communique par voie électronique, selon les modalités déterminées par le Roi, à l'Office national de l'Emploi :

1° la date et la nature de l'accident technique;

2° la date de début de la suspension de l'exécution du contrat de travail.

Dans les six jours qui suivent celui au cours duquel s'est produit l'accident technique, l'employeur communique par voie électronique, selon les modalités déterminées par le Roi, à l'Office national de l'Emploi une liste mentionnant les nom, prénoms et numéro d'identification à la sécurité sociale des ouvriers dont l'exécution du contrat de travail est suspendue.

Le directeur du bureau de chômage de l'Office national de l'Emploi du lieu où est située l'entreprise notifie, dans les conditions et selon les modalités déterminées par le Roi, son refus de reconnaître les circonstances invoquées comme constituant un accident technique aux termes de la présente loi.

Dans ce cas, la rémunération du travailleur restera à charge de l'employeur pendant toute

§ 1^{er}. L'exécution du contrat est suspendue en cas d'accident technique se produisant dans l'entreprise. Pendant une période de sept jours prenant cours à la date de cet accident technique, l'ouvrier conserve le droit à sa rémunération normale.

La journée de travail interrompue en raison de cet accident technique et payée à l'ouvrier en vertu de l'article 27, est considérée comme le premier jour de la période de sept jours.

L'ouvrier perd le droit à la rémunération visée à l'alinéa 1^{er}, lorsqu'il refuse d'accepter tout travail de remplacement conforme à ses aptitudes physiques et intellectuelles et compatible avec sa qualification professionnelle. Toutefois, ce refus ne constitue pas en soi un motif grave justifiant la résiliation du contrat.

Au plus tard le premier jour ouvrable qui suit le jour où s'est produit l'accident technique, l'employeur communique par voie électronique, selon les modalités déterminées par le Roi, à l'Office national de l'Emploi :

1° la date et la nature de l'accident technique;

2° la date de début de la suspension de l'exécution du contrat de travail.

Dans les six jours qui suivent celui au cours duquel s'est produit l'accident technique, l'employeur communique par voie électronique, selon les modalités déterminées par le Roi, à l'Office national de l'Emploi une liste mentionnant les nom, prénoms et numéro d'identification à la sécurité sociale des ouvriers dont l'exécution du contrat de travail est suspendue.

Le directeur du bureau de chômage de l'Office national de l'Emploi du lieu où est située l'entreprise notifie, dans les conditions et selon les modalités déterminées par le Roi, son refus de reconnaître les circonstances invoquées comme constituant un accident technique aux termes de la présente loi.

Dans ce cas, la rémunération du travailleur restera à charge de l'employeur pendant toute

la durée de la suspension de l'exécution du contrat de travail.

L'employeur qui ne se conforme pas aux dispositions relatives aux formalités prévues dans les alinéas 4 et 5 ou qui ne s'y conforme que tardivement est tenu de payer à l'ouvrier sa rémunération normale pendant une période de six jours prenant cours le premier jour de la mise en chômage.

Au plus tard le quatrième jour qui suit la date de l'accident technique, l'employeur communique au conseil d'entreprise, ou, à défaut de conseil d'entreprise, à la délégation syndicale la nature de l'accident technique justifiant cette période de chômage.

Le Roi détermine les conditions selon lesquelles la communication électronique, visée aux alinéas 4 et 5, peut être remplacée par une communication par lettre recommandée à la poste adressée au bureau de chômage de l'Office national de l'Emploi du lieu où est située l'entreprise.

§ 2. L'employeur est également tenu de communiquer immédiatement, par voie électronique, à l'Office national de l'Emploi le premier jour de suspension effective de l'exécution du contrat de travail, en vertu du présent article, de chaque mois civil. Le Roi détermine les règles concernant cette communication. Il détermine également les conditions dans lesquelles la communication électronique peut être remplacée par une communication par lettre recommandée à la poste ou par un avis faxé adressé au bureau de chômage de l'Office national de l'Emploi du lieu où est située l'entreprise.

L'employeur indique dans cette communication s'il dispose ou non d'un plan de formation visé à l'article 51ter.

L'employeur est dispensé de cette communication si pendant le mois civil une communication a déjà été faite pour le travailleur concerné en application de l'article 50, alinéa 3, ou de l'article 51, § 3quater, alinéa 1er.

Si l'employeur ne respecte pas les dispositions de l'alinéa 1er ou ne s'y conforme que tardivement, les dispositions du § 1er, alinéa 7, sont d'application.

la durée de la suspension de l'exécution du contrat de travail.

L'employeur qui ne se conforme pas aux dispositions relatives aux formalités prévues dans les alinéas 4 et 5 ou qui ne s'y conforme que tardivement est tenu de payer à l'ouvrier sa rémunération normale pendant une période de six jours prenant cours le premier jour de la mise en chômage.

Au plus tard le quatrième jour qui suit la date de l'accident technique, l'employeur communique au conseil d'entreprise, ou, à défaut de conseil d'entreprise, à la délégation syndicale la nature de l'accident technique justifiant cette période de chômage.

Le Roi détermine les conditions selon lesquelles la communication électronique, visée aux alinéas 4 et 5, peut être remplacée par une communication par lettre recommandée à la poste adressée au bureau de chômage de l'Office national de l'Emploi du lieu où est située l'entreprise.

§ 2. L'employeur est également tenu de communiquer immédiatement, par voie électronique, à l'Office national de l'Emploi le premier jour de suspension effective de l'exécution du contrat de travail, en vertu du présent article, de chaque mois civil. Le Roi détermine les règles concernant cette communication. Il détermine également les conditions dans lesquelles la communication électronique peut être remplacée par une communication par lettre recommandée à la poste ou par un avis faxé adressé au bureau de chômage de l'Office national de l'Emploi du lieu où est située l'entreprise.

(...) abrogé

L'employeur est dispensé de cette communication si pendant le mois civil une communication a déjà été faite pour le travailleur concerné en application de l'article 50, alinéa 3, ou de l'article 51, § 3quater, alinéa 1er.

Si l'employeur ne respecte pas les dispositions de l'alinéa 1er ou ne s'y conforme que tardivement, les dispositions du § 1er, alinéa 7, sont d'application.

Article 50

Les intempéries suspendent l'exécution du contrat dans la mesure où elles empêchent le travail et à la condition que l'ouvrier ait été averti de n'avoir pas à se présenter.

Pour l'application du présent article, le Roi peut, après avis du Comité de gestion du Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises, institué par l'article 27 de la loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprises, et du Conseil national du travail, déterminer ce qu'il faut entendre par intempéries qui empêchent le travail.

L'employeur est tenu de communiquer immédiatement, par voie électronique, à l'Office national de l'Emploi le premier jour de suspension effective de l'exécution du contrat de travail, en vertu du présent article, de chaque mois civil. Le Roi détermine les règles concernant la preuve de l'intempérie et concernant cette communication. Il détermine également les conditions dans lesquelles la communication électronique peut être remplacée par une communication par lettre recommandée à la poste ou par un avis faxé adressé au bureau de chômage de l'Office national de l'Emploi du lieu où est située l'entreprise.

L'employeur indique dans cette communication s'il dispose ou non d'un plan de formation visé à l'article 51ter.

L'employeur est dispensé de cette communication si pendant le mois civil une communication a déjà été faite pour le travailleur concerné en application de l'article 49, § 2, alinéa 1er, ou de l'article 51, § 3quater, alinéa 1^{er}.

Si les conditions atmosphériques permettent une reprise du travail, l'ouvrier doit être averti de celle-ci.

Lorsque la période de suspension de l'exécution du contrat visée à l'alinéa 1er dépasse un mois, l'ouvrier a le droit de mettre fin au contrat sans préavis.

Les intempéries suspendent l'exécution du contrat dans la mesure où elles empêchent le travail et à la condition que l'ouvrier ait été averti de n'avoir pas à se présenter.

Pour l'application du présent article, le Roi peut, après avis du Comité de gestion du Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises, institué par l'article 27 de la loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprises, et du Conseil national du travail, déterminer ce qu'il faut entendre par intempéries qui empêchent le travail.

L'employeur est tenu de communiquer immédiatement, par voie électronique, à l'Office national de l'Emploi le premier jour de suspension effective de l'exécution du contrat de travail, en vertu du présent article, de chaque mois civil. Le Roi détermine les règles concernant la preuve de l'intempérie et concernant cette communication. Il détermine également les conditions dans lesquelles la communication électronique peut être remplacée par une communication par lettre recommandée à la poste ou par un avis faxé adressé au bureau de chômage de l'Office national de l'Emploi du lieu où est située l'entreprise.

(...) abrogé

L'employeur est dispensé de cette communication si pendant le mois civil une communication a déjà été faite pour le travailleur concerné en application de l'article 49, § 2, alinéa 1er, ou de l'article 51, § 3quater, alinéa 1^{er}.

Si les conditions atmosphériques permettent une reprise du travail, l'ouvrier doit être averti de celle-ci.

Lorsque la période de suspension de l'exécution du contrat visée à l'alinéa 1er dépasse un mois, l'ouvrier a le droit de mettre fin au contrat sans préavis.

Article 51

§ 1er. Sur avis de la commission paritaire ou du Conseil national du travail, le Roi peut déterminer les conditions dans lesquelles le

§ 1er. Sur avis de la commission paritaire ou du Conseil national du travail, le Roi peut déterminer les conditions dans lesquelles le

manque de travail résultant de causes économiques permet la suspension totale de l'exécution du contrat ou l'instauration d'un régime de travail à temps réduit.

L'arrêté royal indique :

1° le mode et le délai de notification du nouveau régime de travail qui est instauré;

2° la durée de ce nouveau régime;

3° le nombre maximal des journées de chômage.

Communication de l'affichage ou de la notification individuelle doit être envoyée par l'employeur le jour même de l'affichage ou de la notification individuelle par voie électronique à l'Office national de l'Emploi. Le Roi détermine les règles concernant cette communication. Le Roi détermine également les conditions dans lesquelles la communication électronique peut être remplacée par une communication par lettre recommandée à la poste adressée au bureau de chômage de l'Office national de l'Emploi du lieu où est située l'entreprise.

Le Roi peut, après avis du comité de gestion du Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises et du Conseil national du travail, déterminer le délai de notification minimum du nouveau régime de travail qui est instauré.

La notification prévue à l'alinéa 2, 1°, et la communication prévue à l'alinéa 3 mentionnent :

1° la date à laquelle la suspension totale de l'exécution du contrat ou le régime de travail à temps réduit prendra cours et la date à laquelle cette suspension ou ce régime prendra fin;

2° les dates auxquelles les ouvriers seront en chômage. La communication à l'Office national de l'Emploi prévue à l'alinéa 3 contient toutefois seulement le régime prévu concernant la suspension de l'exécution du contrat de travail.

La communication prévue à l'alinéa 3 mentionne en outre :

1° les causes économiques qui justifient la suspension totale de l'exécution du contrat ou l'instauration d'un régime de travail à temps réduit;

manque de travail résultant de causes économiques permet la suspension totale de l'exécution du contrat ou l'instauration d'un régime de travail à temps réduit.

L'arrêté royal indique :

1° le mode et le délai de notification du nouveau régime de travail qui est instauré;

2° la durée de ce nouveau régime;

3° le nombre maximal des journées de chômage.

Communication de l'affichage ou de la notification individuelle doit être envoyée par l'employeur le jour même de l'affichage ou de la notification individuelle par voie électronique à l'Office national de l'Emploi. Le Roi détermine les règles concernant cette communication. Le Roi détermine également les conditions dans lesquelles la communication électronique peut être remplacée par une communication par lettre recommandée à la poste adressée au bureau de chômage de l'Office national de l'Emploi du lieu où est située l'entreprise.

Le Roi peut, après avis du comité de gestion du Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises et du Conseil national du travail, déterminer le délai de notification minimum du nouveau régime de travail qui est instauré.

La notification prévue à l'alinéa 2, 1°, et la communication prévue à l'alinéa 3 mentionnent :

1° la date à laquelle la suspension totale de l'exécution du contrat ou le régime de travail à temps réduit prendra cours et la date à laquelle cette suspension ou ce régime prendra fin;

2° les dates auxquelles les ouvriers seront en chômage. La communication à l'Office national de l'Emploi prévue à l'alinéa 3 contient toutefois seulement le régime prévu concernant la suspension de l'exécution du contrat de travail.

La communication prévue à l'alinéa 3 mentionne en outre :

1° les causes économiques qui justifient la suspension totale de l'exécution du contrat ou l'instauration d'un régime de travail à temps réduit;

2° soit les nom, prénoms et numéro d'identification à la sécurité sociale des ouvriers mis en chômage, soit la ou les sections de l'entreprise dont l'activité sera suspendue.

§ 2. En l'absence du règlement prévu au § 1er, le manque de travail résultant de causes économiques permet la suspension totale de l'exécution du contrat pendant quatre semaines au maximum ou l'instauration d'un régime de travail à temps réduit. Lorsque la suspension totale de l'exécution du contrat a atteint la durée maximale de quatre semaines, l'employeur doit rétablir le régime de travail à temps plein pendant une semaine complète de travail, avant qu'une nouvelle suspension totale ou un régime de travail à temps réduit ne puisse prendre cours.

La faculté prévue à l'alinéa 1er ne peut être exercée que moyennant la notification par affichage dans les locaux de l'entreprise, à un endroit apparent, au moins sept jours à l'avance, le jour de l'affichage non compris.

La notification doit indiquer :

1° soit les nom, prénoms et numéro d'identification à la sécurité sociale des ouvriers mis en chômage, soit la ou les sections de l'entreprise dont l'activité sera suspendue;

2° le nombre de jours de chômage et les dates auxquelles chaque ouvrier sera en chômage; la communication à l'Office national de l'Emploi prévue à l'alinéa 5 contient toutefois seulement le régime prévu concernant la suspension de l'exécution du contrat de travail;

3° la date à laquelle la suspension totale de l'exécution du contrat ou le régime de travail à temps réduit prendra cours et la date à laquelle cette suspension ou ce régime prendra fin.

L'affichage peut être remplacé par une notification écrite à chaque ouvrier mis en chômage, au moins sept jours à l'avance, le jour de notification non compris. Cette notification doit indiquer les mentions visées à

2° soit les nom, prénoms et numéro d'identification à la sécurité sociale des ouvriers mis en chômage, soit la ou les sections de l'entreprise dont l'activité sera suspendue;

3° , sauf lorsqu'il s'agit d'instaurer un régime de travail à temps réduit visé au § 3, alinéa 2, que l'employeur dispose d'un plan de formation visé au § 9.

§ 2. En l'absence du règlement prévu au § 1er, le manque de travail résultant de causes économiques permet la suspension totale de l'exécution du contrat pendant quatre semaines au maximum ou l'instauration d'un régime de travail à temps réduit. Lorsque la suspension totale de l'exécution du contrat a atteint la durée maximale de quatre semaines, l'employeur doit rétablir le régime de travail à temps plein pendant une semaine complète de travail, avant qu'une nouvelle suspension totale ou un régime de travail à temps réduit ne puisse prendre cours.

La faculté prévue à l'alinéa 1er ne peut être exercée que moyennant la notification par affichage dans les locaux de l'entreprise, à un endroit apparent, au moins sept jours à l'avance, le jour de l'affichage non compris.

La notification doit indiquer :

1° soit les nom, prénoms et numéro d'identification à la sécurité sociale des ouvriers mis en chômage, soit la ou les sections de l'entreprise dont l'activité sera suspendue;

2° le nombre de jours de chômage et les dates auxquelles chaque ouvrier sera en chômage; la communication à l'Office national de l'Emploi prévue à l'alinéa 5 contient toutefois seulement le régime prévu concernant la suspension de l'exécution du contrat de travail;

3° la date à laquelle la suspension totale de l'exécution du contrat ou le régime de travail à temps réduit prendra cours et la date à laquelle cette suspension ou ce régime prendra fin.

L'affichage peut être remplacé par une notification écrite à chaque ouvrier mis en chômage, au moins sept jours à l'avance, le jour de notification non compris. Cette notification doit indiquer les mentions visées à

l'alinéa 3, 2° et 3°.

Communication de l'affichage ou de la notification individuelle est envoyée par l'employeur le jour même de l'affichage ou de la notification individuelle par voie électronique à l'Office national de l'Emploi. Le Roi détermine les règles concernant cette communication. Il détermine également les conditions selon lesquelles la communication électronique peut être remplacée par une communication par lettre recommandée à la poste adressée au bureau de chômage de l'Office national de l'Emploi du lieu où est située l'entreprise.

Dans cette communication, l'employeur mentionne en outre les causes économiques qui justifient la suspension totale de l'exécution du contrat ou l'instauration d'un régime de travail à temps réduit.

§ 2bis. Le jour même de la notification prévue au § 1er, alinéa 2, 1°, et de la notification prévue au § 2, alinéa 2, l'employeur doit communiquer au conseil d'entreprise, ou à défaut de conseil d'entreprise, à la délégation syndicale, les causes économiques justifiant la suspension totale de l'exécution du contrat ou l'instauration d'un régime de travail à temps réduit.

§ 3. Le régime de travail à temps réduit prévu aux §§ 1er et 2 peut être instauré pour une durée de trois mois au maximum s'il comporte moins de trois jours de travail par semaine ou moins d'une semaine de travail sur deux semaines. Lorsque le régime de travail à temps réduit a atteint la durée maximum de trois mois, l'employeur doit rétablir le régime de travail à temps plein pendant une semaine complète de travail, avant qu'une suspension totale ou un nouveau régime de travail à temps réduit ne puisse prendre cours. Le Roi peut déroger à cette disposition, après avis de la commission paritaire compétente ou du Conseil national du travail, lorsque, par suite de circonstances exceptionnelles, il est indispensable que le régime de travail à temps réduit soit instauré pour une durée de plus de trois mois.

Lorsque le régime de travail à temps réduit comporte moins d'une semaine de travail sur deux, la semaine où il est travaillé doit

l'alinéa 3, 2° et 3°.

Communication de l'affichage ou de la notification individuelle est envoyée par l'employeur le jour même de l'affichage ou de la notification individuelle par voie électronique à l'Office national de l'Emploi. Le Roi détermine les règles concernant cette communication. Il détermine également les conditions selon lesquelles la communication électronique peut être remplacée par une communication par lettre recommandée à la poste adressée au bureau de chômage de l'Office national de l'Emploi du lieu où est située l'entreprise.

Dans cette communication, l'employeur mentionne en outre les causes économiques qui justifient la suspension totale de l'exécution du contrat ou l'instauration d'un régime de travail à temps réduit et, sauf lorsqu'il s'agit d'instaurer un régime de travail à temps réduit visé au § 3, alinéa 2, qu'il dispose d'un plan de formation visé au § 9.

§ 2bis. Le jour même de la notification prévue au § 1er, alinéa 2, 1°, et de la notification prévue au § 2, alinéa 2, l'employeur doit communiquer au conseil d'entreprise, ou à défaut de conseil d'entreprise, à la délégation syndicale, les causes économiques justifiant la suspension totale de l'exécution du contrat ou l'instauration d'un régime de travail à temps réduit.

§ 3. Le régime de travail à temps réduit prévu aux §§ 1er et 2 peut être instauré pour une durée de trois mois au maximum s'il comporte moins de trois jours de travail par semaine ou moins d'une semaine de travail sur deux semaines. Lorsque le régime de travail à temps réduit a atteint la durée maximum de trois mois, l'employeur doit rétablir le régime de travail à temps plein pendant une semaine complète de travail, avant qu'une suspension totale ou un nouveau régime de travail à temps réduit ne puisse prendre cours. Le Roi peut déroger à cette disposition, après avis de la commission paritaire compétente ou du Conseil national du travail, lorsque, par suite de circonstances exceptionnelles, il est indispensable que le régime de travail à temps réduit soit instauré pour une durée de plus de trois mois.

Lorsque le régime de travail à temps réduit comporte moins d'une semaine de travail sur deux, la semaine où il est travaillé doit

comporter au moins deux jours de travail. A défaut, la durée du régime de travail à temps réduit est régie par les dispositions du § 2 applicables à la suspension totale de l'exécution du contrat de travail. Il en est ainsi lorsque le régime est régi par un arrêté royal pris en application du § 1er. Le Roi peut, après avis du Comité de gestion du Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises et du Conseil national du travail, fixer une limite maximale à ce régime de travail à temps réduit.

Lorsqu'il comporte au moins trois jours de travail par semaine ou une semaine de travail sur deux semaines, le régime de travail à temps réduit prévu aux §§ 1er et 2 peut être instauré pour une durée pouvant excéder trois mois.

§ 3bis. Le Roi peut déterminer ce qu'il faut entendre par rétablissement du régime de travail à temps plein pendant une semaine complète de travail pour l'application du présent article et de ses arrêtés d'exécution.

§ 3ter. Le Roi peut, après avis du Comité de gestion du Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises et du Conseil national du travail, limiter la durée, par année, des périodes de suspension totale de l'exécution du contrat et des régimes de travail à temps réduit régis par ou en vertu du présent article.

§ 3quater. L'employeur est tenu de communiquer immédiatement, par voie électronique, à l'Office national de l'Emploi le premier jour de suspension effective de l'exécution du contrat de travail, en vertu du présent article, de chaque mois civil. Le Roi détermine les règles concernant cette communication. Il détermine également les conditions dans lesquelles la communication électronique peut être remplacée par une communication par lettre recommandée à la poste ou par un avis faxé adressé au bureau de chômage de l'Office national de l'Emploi du lieu où est située l'entreprise.

L'employeur indique dans cette communication s'il dispose ou non d'un plan de formation visé à l'article 51ter.

L'employeur est dispensé de cette communication si pendant le mois civil une communication a déjà été faite pour le travailleur concerné en application de l'article 49, § 2, alinéa 1er, ou de l'article 50, alinéa 3.

comporter au moins deux jours de travail. A défaut, la durée du régime de travail à temps réduit est régie par les dispositions du § 2 applicables à la suspension totale de l'exécution du contrat de travail. Il en est ainsi lorsque le régime est régi par un arrêté royal pris en application du § 1er. Le Roi peut, après avis du Comité de gestion du Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises et du Conseil national du travail, fixer une limite maximale à ce régime de travail à temps réduit.

Lorsqu'il comporte au moins trois jours de travail par semaine ou une semaine de travail sur deux semaines, le régime de travail à temps réduit prévu aux §§ 1er et 2 peut être instauré pour une durée pouvant excéder trois mois.

§ 3bis. Le Roi peut déterminer ce qu'il faut entendre par rétablissement du régime de travail à temps plein pendant une semaine complète de travail pour l'application du présent article et de ses arrêtés d'exécution.

§ 3ter. Le Roi peut, après avis du Comité de gestion du Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises et du Conseil national du travail, limiter la durée, par année, des périodes de suspension totale de l'exécution du contrat et des régimes de travail à temps réduit régis par ou en vertu du présent article.

§ 3quater. L'employeur est tenu de communiquer immédiatement, par voie électronique, à l'Office national de l'Emploi le premier jour de suspension effective de l'exécution du contrat de travail, en vertu du présent article, de chaque mois civil. Le Roi détermine les règles concernant cette communication. Il détermine également les conditions dans lesquelles la communication électronique peut être remplacée par une communication par lettre recommandée à la poste ou par un avis faxé adressé au bureau de chômage de l'Office national de l'Emploi du lieu où est située l'entreprise.

(...) abrogé

L'employeur est dispensé de cette communication si pendant le mois civil une communication a déjà été faite pour le travailleur concerné en application de l'article 49, § 2, alinéa 1er, ou de l'article 50, alinéa 3.

§ 4. ...

§ 5. Chaque fois qu'il augmente le nombre de jours de chômage initialement prévu ou qu'il passe d'un régime de travail à temps réduit à une période de suspension totale de l'exécution du contrat, l'employeur est tenu de respecter les dispositions des §§ 1er ou 2 du présent article.

§ 5bis. ...

§ 6. Pour le calcul de la durée de la suspension totale de l'exécution du contrat ou du régime de travail à temps réduit, il est tenu compte de la durée indiquée par l'employeur dans sa notification.

Toutefois, l'employeur peut mettre fin aux effets de sa notification s'il en avertit les ouvriers par affichage ou par notification individuelle, et s'il rétablit le régime de travail à temps plein au moins sept jours avant l'expiration des périodes prévues par ou en vertu des § 1er, § 2, alinéa 1er, et § 3, alinéa 1er. Communication de l'affichage ou de la notification individuelle doit être adressée à l'Office national de l'emploi dans les formes prévues au § 2, alinéa 5.

§ 7. L'employeur qui ne se conforme pas aux dispositions relatives aux formalités de notification prévues aux §§ 1er, 2 et 5, est tenu de payer à l'ouvrier sa rémunération normale pendant une période de sept jours prenant cours le premier jour de la suspension effective de l'exécution du contrat.

L'employeur qui ne se conforme pas aux dispositions limitant la durée de la suspension totale de l'exécution du contrat ou du régime de travail à temps réduit prévues par ou en exécution des § 1er, § 2, alinéa 1er, et § 3, alinéa 1er, ou prévues par l'employeur dans sa notification, est tenu de payer à l'ouvrier sa rémunération normale pendant la période excédant ces limites.

L'employeur qui ne respecte pas les dispositions du § 3quater est tenu de payer à l'ouvrier sa rémunération normale pour les jours pendant lesquels l'exécution du contrat a été réellement suspendue, en vertu du présent article. Si l'employeur ne respecte que tardivement les obligations visées au § 3quater, l'obligation de payer la rémunération ne vaut que pendant la période qui précède la communication. Le Roi détermine ce qu'il faut

§ 4. ...

§ 5. Chaque fois qu'il augmente le nombre de jours de chômage initialement prévu ou qu'il passe d'un régime de travail à temps réduit à une période de suspension totale de l'exécution du contrat, l'employeur est tenu de respecter les dispositions des §§ 1er ou 2 du présent article.

§ 5bis. ...

§ 6. Pour le calcul de la durée de la suspension totale de l'exécution du contrat ou du régime de travail à temps réduit, il est tenu compte de la durée indiquée par l'employeur dans sa notification.

Toutefois, l'employeur peut mettre fin aux effets de sa notification s'il en avertit les ouvriers par affichage ou par notification individuelle, et s'il rétablit le régime de travail à temps plein au moins sept jours avant l'expiration des périodes prévues par ou en vertu des § 1er, § 2, alinéa 1er, et § 3, alinéa 1er. Communication de l'affichage ou de la notification individuelle doit être adressée à l'Office national de l'emploi dans les formes prévues au § 2, alinéa 5.

§ 7. L'employeur qui ne se conforme pas aux dispositions relatives aux formalités de notification prévues aux §§ 1er, 2 et 5, est tenu de payer à l'ouvrier sa rémunération normale pendant une période de sept jours prenant cours le premier jour de la suspension effective de l'exécution du contrat.

L'employeur qui ne se conforme pas aux dispositions limitant la durée de la suspension totale de l'exécution du contrat ou du régime de travail à temps réduit prévues par ou en exécution des § 1er, § 2, alinéa 1er, et § 3, alinéa 1er, ou prévues par l'employeur dans sa notification, est tenu de payer à l'ouvrier sa rémunération normale pendant la période excédant ces limites.

L'employeur qui ne respecte pas les dispositions du § 3quater est tenu de payer à l'ouvrier sa rémunération normale pour les jours pendant lesquels l'exécution du contrat a été réellement suspendue, en vertu du présent article. Si l'employeur ne respecte que tardivement les obligations visées au § 3quater, l'obligation de payer la rémunération ne vaut que pendant la période qui précède la communication. Le Roi détermine ce qu'il faut

entendre par rémunération normale pour l'application du présent alinéa.

L'employeur qui ne respecte pas les dispositions visées aux alinéas 1er et 3, est tenu de payer à l'ouvrier sa rémunération normale pendant une période de sept jours prenant cours le premier jour de suspension effective de l'exécution du contrat; il est tenu également de payer à l'ouvrier, dans la période qui suit, pour les jours pendant lesquels l'exécution du contrat a été effectivement suspendue, en vertu du présent article, une rémunération normale dont le Roi détermine le montant. Si l'employeur ne respecte que tardivement les obligations visées à l'alinéa 3, l'obligation de payer la rémunération ne vaut que pendant la période qui précède la communication.

§ 8. L'ouvrier a droit, pour chaque jour pendant lequel il n'a pas travaillé en application du présent article, à un supplément aux allocations de chômage dues pour suspension de l'exécution de son contrat.

Le montant minimum du supplément est fixé à 2 euros par jour pendant lequel il n'a pas travaillé en application du présent article.

L'employeur est tenu de payer ce supplément sauf si le paiement de celui-ci est mis à charge du Fonds de sécurité d'existence par une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi.

Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, augmenter le montant minimum du supplément visé à l'alinéa 2.

Ce supplément est également dû en cas d'application de l'article 49 et de l'article 50.

L'employeur est tenu de payer à l'ouvrier au moins le double du minimum du supplément visé aux alinéas 2 et 5 pour chaque jour de chômage en application des articles 49, 50 ou le présent article durant lequel l'ouvrier n'a pas eu droit, du fait de l'employeur, à la formation visée l'article 51ter, alinéa 2.

entendre par rémunération normale pour l'application du présent alinéa.

L'employeur qui ne respecte pas les dispositions visées aux alinéas 1er et 3, est tenu de payer à l'ouvrier sa rémunération normale pendant une période de sept jours prenant cours le premier jour de suspension effective de l'exécution du contrat; il est tenu également de payer à l'ouvrier, dans la période qui suit, pour les jours pendant lesquels l'exécution du contrat a été effectivement suspendue, en vertu du présent article, une rémunération normale dont le Roi détermine le montant. Si l'employeur ne respecte que tardivement les obligations visées à l'alinéa 3, l'obligation de payer la rémunération ne vaut que pendant la période qui précède la communication.

§ 8. L'ouvrier a droit, pour chaque jour pendant lequel il n'a pas travaillé en application du présent article, à un supplément aux allocations de chômage dues pour suspension de l'exécution de son contrat.

Le montant minimum du supplément est fixé à 2 euros par jour pendant lequel il n'a pas travaillé en application du présent article.

L'employeur est tenu de payer ce supplément sauf si le paiement de celui-ci est mis à charge du Fonds de sécurité d'existence par une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi.

Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, augmenter le montant minimum du supplément visé à l'alinéa 2.

Ce supplément est également dû en cas d'application de l'article 49 et de l'article 50.

(...) abrogé

§ 9. Le Roi peut dispenser certaines catégories d'employeurs de disposer d'un plan de formation.

Il détermine aussi la forme et le contenu du plan de formation visé par ces dispositions, ainsi que le type de formations pouvant être dispensées en

exécution dudit plan.

Il détermine aussi la manière par laquelle l'Office national de l'Emploi attire l'attention des employeurs sur leurs obligations.

Le projet de plan de formation établi par l'employeur peut, le cas échéant, référer aux initiatives de formation qui ont été développées à cette fin par le secteur ou le sous-secteur auquel il appartient.

Tout projet de plan de formation établi par l'employeur doit faire l'objet d'une information et d'une consultation du conseil d'entreprise ou, à défaut de celui-ci, de la délégation syndicale.

L'employeur conserve le plan de formation et le tient à la disposition de l'Office national de l'emploi pendant toute sa durée de validité, ainsi que pendant une période d'un an à dater de sa fin de validité.

§ 10. L'employeur qui, dans la communication visée au § 1^{er}, alinéa 3, ou § 2, alinéa 5, mentionne ne pas disposer d'un plan de formation visé au § 9, peut, en cas de manque de travail résultant de causes économiques, uniquement recourir au régime de travail à temps réduit visé au § 3, alinéa 2. Dans ce cas, il doit procéder à une nouvelle notification visée au § 1^{er}, alinéa 2, 1^o, et alinéa 3, ou § 2, alinéas 2 et 5.

La limitation visée à l'alinéa premier n'est pas applicable :

- **lors de la première communication qui suit l'entrée en vigueur de la loi du2014 abrogeant certaines dispositions de la loi-programme du 27 décembre 2012 et modifiant la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail;**
- **lors de la communication qui suit immédiatement celle visée au tiret précédent, pour autant qu'elle porte sur l'instauration d'un régime de travail à temps réduit visé au § 3, alinéa 1^{er}.**

La communication qui suit depuis au moins un an celle qui la précède immédiatement est assimilée à une première

communication au sens de l'alinéa précédent. Dans ce cas, l'employeur bénéficie des dérogations visées à ce même alinéa.

Article 51ter

Le Roi fixe la forme et le contenu du plan de formation visé aux articles 49, § 2, alinéa 2, 50, alinéa 4, et 51, § 3quater, alinéa 2, de même que les modalités de sa conservation ou de sa transmission à l'Office national de l'Emploi.

(...) abrogé

Le Roi détermine le type de formations devant être dispensées en exécution du plan de formation.

Article 77/4

§ 1er. En cas de manque de travail résultant de causes économiques, une suspension totale de l'exécution du contrat, ou un régime de travail à temps réduit comportant au moins deux jours de travail par semaine peuvent être instaurés.

§ 1er. En cas de manque de travail résultant de causes économiques, une suspension totale de l'exécution du contrat, ou un régime de travail à temps réduit comportant au moins deux jours de travail par semaine peuvent être instaurés.

La faculté prévue à l'alinéa 1er ne peut être exercée que moyennant la notification par affichage dans les locaux de l'entreprise, à un endroit apparent, au moins sept jours à l'avance, le jour de l'affichage non compris.

La faculté prévue à l'alinéa 1er ne peut être exercée que moyennant la notification par affichage dans les locaux de l'entreprise, à un endroit apparent, au moins sept jours à l'avance, le jour de l'affichage non compris.

La notification doit indiquer :

La notification doit indiquer :

1° les nom, prénoms et commune du domicile des employés dont l'exécution du contrat est suspendue;

1° les nom, prénoms et commune du domicile des employés dont l'exécution du contrat est suspendue;

2° le nombre de jours de suspension et les dates auxquelles l'exécution du contrat sera suspendue pour chaque employé;

2° le nombre de jours de suspension et les dates auxquelles l'exécution du contrat sera suspendue pour chaque employé;

3° la date à laquelle la suspension totale de l'exécution du contrat ou le régime de travail à temps réduit prendra cours et la date à laquelle cette suspension ou ce régime prendra fin.

3° la date à laquelle la suspension totale de l'exécution du contrat ou le régime de travail à temps réduit prendra cours et la date à laquelle cette suspension ou ce régime prendra fin.

L'affichage peut être remplacé 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. Cette notification doit indiquer les mentions visées à l'alinéa 3, 2° et 3°.

L'affichage peut être remplacé 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. Cette notification doit indiquer les mentions visées à l'alinéa 3, 2° et 3°.

Communication de l'affichage ou de la notification individuelle est envoyée par l'employeur, le jour même de l'affichage ou

Communication de l'affichage ou de la notification individuelle est envoyée par l'employeur, le jour même de l'affichage ou

de la notification individuelle à l'Office national de l'Emploi par voie électronique selon les modalités définies par le Roi en vertu de l'article 51 de la présente loi ou selon les modalités particulières qu'Il fixe pour l'application de la présente section.

§ 1er/1. L'employeur est également tenu de communiquer immédiatement, par voie électronique, à l'Office national de l'Emploi le premier jour de suspension effective de l'exécution du contrat de travail, en vertu du présent article, de chaque mois civil, selon les modalités définies par le Roi en vertu de l'article 51, § 3quater, ou selon les modalités particulières qu'Il fixe pour l'application de la présente section.

L'employeur indique dans cette communication s'il dispose ou non d'un plan de formation visé à l'article 77/8.

§ 2. Le jour même de la notification prévue au § 1er, alinéa 2, l'employeur doit communiquer au conseil d'entreprise, ou à défaut de conseil d'entreprise, à la délégation syndicale, les causes économiques justifiant la suspension totale de l'exécution du contrat ou l'instauration d'un régime de travail à temps réduit.

§ 3. (...)

§ 4. Chaque fois qu'il augmente le nombre de jours de suspension initialement prévu ou qu'il passe d'un régime de travail à temps réduit à une période de suspension totale de l'exécution du contrat, l'employeur est tenu de respecter les dispositions du § 1er du présent article.

§ 5. Pour le calcul de la durée de la suspension totale de l'exécution du contrat ou du régime de travail à temps réduit, il est tenu compte de la durée indiquée par l'employeur dans sa notification.

Toutefois, l'employeur peut mettre fin aux effets de sa notification et rétablir le régime de travail à temps plein, s'il en avertit les employés par notification individuelle.

Pour l'application de l'alinéa 1er, il n'est pas tenu compte des semaines calendrier suivant la fin de la notification conformément à

de la notification individuelle à l'Office national de l'Emploi par voie électronique selon les modalités définies par le Roi en vertu de l'article 51 de la présente loi ou selon les modalités particulières qu'Il fixe pour l'application de la présente section.

Dans cette communication, l'employeur mentionne qu'il dispose d'un plan de formation visé à l'article 77/8.

§ 1er/1. L'employeur est également tenu de communiquer immédiatement, par voie électronique, à l'Office national de l'Emploi le premier jour de suspension effective de l'exécution du contrat de travail, en vertu du présent article, de chaque mois civil, selon les modalités définies par le Roi en vertu de l'article 51, § 3quater, ou selon les modalités particulières qu'Il fixe pour l'application de la présente section.

(...) abrogé

§ 2. Le jour même de la notification prévue au § 1er, alinéa 2, l'employeur doit communiquer au conseil d'entreprise, ou à défaut de conseil d'entreprise, à la délégation syndicale, les causes économiques justifiant la suspension totale de l'exécution du contrat ou l'instauration d'un régime de travail à temps réduit.

§ 3. (...)

§ 4. Chaque fois qu'il augmente le nombre de jours de suspension initialement prévu ou qu'il passe d'un régime de travail à temps réduit à une période de suspension totale de l'exécution du contrat, l'employeur est tenu de respecter les dispositions du § 1er du présent article.

§ 5. Pour le calcul de la durée de la suspension totale de l'exécution du contrat ou du régime de travail à temps réduit, il est tenu compte de la durée indiquée par l'employeur dans sa notification.

Toutefois, l'employeur peut mettre fin aux effets de sa notification et rétablir le régime de travail à temps plein, s'il en avertit les employés par notification individuelle.

Pour l'application de l'alinéa 1er, il n'est pas tenu compte des semaines calendrier suivant la fin de la notification conformément à

l'alinéa 2, si cette notification est préalablement communiquée à l'Office national de l'Emploi dans les formes prévues au § 1er, alinéa 5.

§ 6. L'employeur qui ne se conforme pas aux dispositions relatives aux formalités de notification prévues au § 1er, est tenu de payer à l'employé sa rémunération normale pendant une période de sept jours prenant cours le premier jour de la suspension effective de l'exécution du contrat.

L'employeur qui ne se conforme pas aux dispositions limitant la durée de la suspension totale de l'exécution du contrat ou du régime de travail à temps réduit prévues au § 1er, ou prévues par l'employeur dans sa notification, est tenu de payer à l'employé sa rémunération normale pendant la période excédant ces limites.

L'employeur qui ne respecte pas les dispositions du § 1/1 est tenu de payer à l'employé sa rémunération normale pour les jours pendant lesquels l'exécution du contrat a été réellement suspendue, en vertu du présent article. Si l'employeur ne respecte que tardivement les obligations visées au § 1/1, l'obligation de payer la rémunération ne vaut que pendant la période qui précède la communication. Pour l'application du présent alinéa, il est tenu compte de la rémunération normale telle que déterminée par le Roi pour l'application de l'article 51, § 7, troisième alinéa.

L'employeur qui ne respecte pas les dispositions visées aux alinéas 1er et 3 est tenu de payer à l'employé sa rémunération normale pendant une période de sept jours prenant cours le premier jour de suspension effective de l'exécution du contrat; il est tenu également de payer à l'employé, dans la période qui suit, pour les jours pendant lesquels l'exécution du contrat a été effectivement suspendue, en vertu du présent article, une rémunération normale dont le montant est déterminé par le Roi pour l'application de l'article 51, § 7, troisième alinéa. Si l'employeur ne respecte que tardivement les obligations visées à l'alinéa 3, l'obligation de payer la rémunération ne vaut que pendant la période qui précède la communication.

§ 7. L'employeur est tenu, pour chaque jour pendant lequel il n'est pas travaillé en application du présent article, de payer un

l'alinéa 2, si cette notification est préalablement communiquée à l'Office national de l'Emploi dans les formes prévues au § 1er, alinéa 5.

§ 6. L'employeur qui ne se conforme pas aux dispositions relatives aux formalités de notification prévues au § 1er, est tenu de payer à l'employé sa rémunération normale pendant une période de sept jours prenant cours le premier jour de la suspension effective de l'exécution du contrat.

L'employeur qui ne se conforme pas aux dispositions limitant la durée de la suspension totale de l'exécution du contrat ou du régime de travail à temps réduit prévues au § 1er, ou prévues par l'employeur dans sa notification, est tenu de payer à l'employé sa rémunération normale pendant la période excédant ces limites.

L'employeur qui ne respecte pas les dispositions du § 1/1 est tenu de payer à l'employé sa rémunération normale pour les jours pendant lesquels l'exécution du contrat a été réellement suspendue, en vertu du présent article. Si l'employeur ne respecte que tardivement les obligations visées au § 1/1, l'obligation de payer la rémunération ne vaut que pendant la période qui précède la communication. Pour l'application du présent alinéa, il est tenu compte de la rémunération normale telle que déterminée par le Roi pour l'application de l'article 51, § 7, troisième alinéa.

L'employeur qui ne respecte pas les dispositions visées aux alinéas 1er et 3 est tenu de payer à l'employé sa rémunération normale pendant une période de sept jours prenant cours le premier jour de suspension effective de l'exécution du contrat; il est tenu également de payer à l'employé, dans la période qui suit, pour les jours pendant lesquels l'exécution du contrat a été effectivement suspendue, en vertu du présent article, une rémunération normale dont le montant est déterminé par le Roi pour l'application de l'article 51, § 7, troisième alinéa. Si l'employeur ne respecte que tardivement les obligations visées à l'alinéa 3, l'obligation de payer la rémunération ne vaut que pendant la période qui précède la communication.

§ 7. L'employeur est tenu, pour chaque jour pendant lequel il n'est pas travaillé en application du présent article, de payer un

supplément aux allocations de chômage pour suspension de l'exécution du contrat dues à l'employé.

Par dérogation à l'alinéa 1er, le paiement de ce supplément peut être mis à charge du Fonds de sécurité d'existence par une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi.

Le montant de ce supplément est fixé par la convention collective de travail au sens de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires ou par le plan d'entreprise comme prévu à la section 1re du présent chapitre.

Ce supplément est au moins équivalent au supplément accordé aux ouvriers du même employeur qui bénéficient d'allocations de chômage en cas de suspension de l'exécution du contrat en application de l'article 51 ou, à défaut de tels ouvriers, au supplément prévu par la convention collective de travail conclue au sein de l'organe paritaire dont relèverait cet employeur s'il occupait des ouvriers ou, à défaut d'une telle convention collective, au montant minimum prévu par ou en vertu dudit article 51.

A défaut de convention collective de travail visée à l'alinéa 3, le montant minimum du supplément est fixé à 5 euros par jour pendant lequel il n'est pas travaillé en application du présent chapitre, sauf en cas de dérogation octroyée, conformément à l'article 77/1, § 6, par la Commission visée à l'article 77/1, § 3.

L'employeur est tenu de payer à l'employé au moins le double du minimum du supplément visé à l'alinéa 5 pour chaque jour de chômage en application de l'article 77/4 durant lequel l'employé n'a pas eu droit, du fait de l'employeur, à la formation visée à l'article 77/8, alinéa 2.

supplément aux allocations de chômage pour suspension de l'exécution du contrat dues à l'employé.

Par dérogation à l'alinéa 1er, le paiement de ce supplément peut être mis à charge du Fonds de sécurité d'existence par une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi.

Le montant de ce supplément est fixé par la convention collective de travail au sens de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires ou par le plan d'entreprise comme prévu à la section 1re du présent chapitre.

Ce supplément est au moins équivalent au supplément accordé aux ouvriers du même employeur qui bénéficient d'allocations de chômage en cas de suspension de l'exécution du contrat en application de l'article 51 ou, à défaut de tels ouvriers, au supplément prévu par la convention collective de travail conclue au sein de l'organe paritaire dont relèverait cet employeur s'il occupait des ouvriers ou, à défaut d'une telle convention collective, au montant minimum prévu par ou en vertu dudit article 51.

A défaut de convention collective de travail visée à l'alinéa 3, le montant minimum du supplément est fixé à 5 euros par jour pendant lequel il n'est pas travaillé en application du présent chapitre, sauf en cas de dérogation octroyée, conformément à l'article 77/1, § 6, par la Commission visée à l'article 77/1, § 3.

(...) abrogé

Article 77/8

Le Roi fixe la forme et le contenu du plan de formation visé à l'article 77/4, § 1er/1, alinéa 2, ainsi que les modalités de sa conservation ou de sa transmission à l'Office national de l'Emploi en vertu de l'article 51ter, alinéa 1er.

Le type de formations devant être dispensées en exécution du plan de formation est déterminé selon les modalités définies par le Roi en vertu de l'article 51ter, alinéa 2.

§ 1^{er}. Les catégories d'employeurs dispensés de disposer d'un plan de formation sont déterminées par le Roi conformément à l'article 51, § 9, alinéa 1^{er}.

Le contenu du plan de formation visé à l'article 77/4, § 1^{er}, alinéa 6, ainsi que le type de formations pouvant être dispensées en exécution dudit plan sont déterminés selon les modalités définies

par le Roi en vertu de l'article 51, § 9, alinéa 2.

La manière par laquelle l'Office national de l'Emploi attire l'attention des employeurs sur leurs obligations est définie par le Roi en vertu de l'article 51, § 9, alinéa 3.

Le projet de plan de formation établi par l'employeur peut, le cas échéant, référer aux initiatives de formation qui ont été développées à cette fin par le secteur ou le sous-secteur auquel il appartient.

Tout projet de plan de formation établi par l'employeur doit faire l'objet d'une information et d'une consultation du conseil d'entreprise ou, à défaut de celui-ci, de la délégation syndicale.

L'employeur conserve le plan de formation et le tient à la disposition de l'Office national de l'emploi pendant toute sa durée de validité, ainsi que pendant une période d'un an à dater de sa fin de validité.

§ 2. L'employeur qui, dans la communication visée à l'article 77/4, § 1^{er}, alinéa 5, mentionne ne pas disposer d'un plan de formation visé au présent article, peut, en cas de manque de travail résultant de causes économiques, uniquement recourir au régime de travail à temps réduit visé à l'article 77/4. Dans ce cas, il doit procéder à une nouvelle notification visée à l'article 77/4, § 1^{er}, alinéas 2 et 5.

La limitation visée à l'alinéa premier n'est pas applicable lors des communications afférentes aux quatre premières semaines calendrier d'introduction du régime de suspension totale de l'exécution du contrat, ou à un nombre de semaines calendrier équivalent en cas d'introduction d'un régime de travail à temps réduit, qui suivent l'entrée en vigueur de la loi du2014 abrogeant certaines dispositions de la loi-programme du 27 décembre 2012 modifiant la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Pour l'application de l'alinéa précédent, deux semaines de régimes de travail à temps réduit équivalent à une semaine de suspension complète de l'exécution du contrat.

La communication qui suit depuis au moins un an celle qui la précède immédiatement est assimilée à une communication au sens de l'alinéa 2 . Dans ce cas, l'employeur bénéficie de la dérogation visée à ce même alinéa.

BESTAANDE TEKST**GEWIJZIGDE TEKST****Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten****Artikel 49**

§ 1. In geval van technische stoornis in de onderneming wordt de uitvoering van de overeenkomst geschorst. Tijdens een periode van zeven dagen te rekenen vanaf de datum van deze technische stoornis, behoudt de werkmán zijn recht op het normale loon.

De arbeidsdag die onderbroken werd wegens deze technische stoornis en die aan de werkmán betaald wordt ingevolge het bepaalde in artikel 27, moet beschouwd worden als de eerste dag van de periode van zeven dagen.

De werkmán verliest zijn recht op het bij het eerste lid vastgestelde loon, wanneer hij weigert elk vervangingswerk te aanvaarden dat overeenstemt met zijn lichamelijke en verstandelijke geschiktheden en verenigbaar is met zijn beroepskwalificatie. Nochtans is die weigering op zichzelf geen dringende reden die de beëindiging van de overeenkomst rechtvaardigt.

Uiterlijk de eerste werkdag na de dag van de technische stoornis deelt de werkgever op elektronische wijze, overeenkomstig de nadere regelen die door de Koning worden bepaald, het volgende mee aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening :

1° de datum en de aard van de technische stoornis;

2° de datum van het begin van de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst.

Binnen zes dagen na de dag van de technische stoornis deelt de werkgever op elektronische wijze, overeenkomstig de nadere regelen die door de Koning worden bepaald, aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening een lijst mee met de naam, de voornamen en het identificatienummer van de sociale zekerheid van de werklíeden van wie de arbeidsovereenkomst in haar uitvoering is geschorst.

De directeur van het werkloosheidsbureau van

§ 1. In geval van technische stoornis in de onderneming wordt de uitvoering van de overeenkomst geschorst. Tijdens een periode van zeven dagen te rekenen vanaf de datum van deze technische stoornis, behoudt de werkmán zijn recht op het normale loon.

De arbeidsdag die onderbroken werd wegens deze technische stoornis en die aan de werkmán betaald wordt ingevolge het bepaalde in artikel 27, moet beschouwd worden als de eerste dag van de periode van zeven dagen.

De werkmán verliest zijn recht op het bij het eerste lid vastgestelde loon, wanneer hij weigert elk vervangingswerk te aanvaarden dat overeenstemt met zijn lichamelijke en verstandelijke geschiktheden en verenigbaar is met zijn beroepskwalificatie. Nochtans is die weigering op zichzelf geen dringende reden die de beëindiging van de overeenkomst rechtvaardigt.

Uiterlijk de eerste werkdag na de dag van de technische stoornis deelt de werkgever op elektronische wijze, overeenkomstig de nadere regelen die door de Koning worden bepaald, het volgende mee aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening :

1° de datum en de aard van de technische stoornis;

2° de datum van het begin van de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst.

Binnen zes dagen na de dag van de technische stoornis deelt de werkgever op elektronische wijze, overeenkomstig de nadere regelen die door de Koning worden bepaald, aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening een lijst mee met de naam, de voornamen en het identificatienummer van de sociale zekerheid van de werklíeden van wie de arbeidsovereenkomst in haar uitvoering is geschorst.

De directeur van het werkloosheidsbureau van

de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening van de plaats waar de onderneming gevestigd is betekent, binnen de door de Koning vastgestelde voorwaarden en nadere regelen, zijn weigering tot erkenning van de ingeroepen omstandigheden die een technische stoornis vormen in de zin van deze wet.

In dat geval blijft het loon van de werknemer ten laste van de werkgever voor de volledige duur van de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst.

De werkgever die zich niet gedraagt naar de bepalingen van het vierde en het vijfde lid betreffende de formaliteiten van mededeling of die er zich te laat naar gedraagt, is gehouden aan de werkman zijn normaal loon te betalen tijdens een periode van zes dagen die aanvangt de eerste dag van het werkloos stellen.

Uiterlijk de vierde dag die de datum van de technische stoornis volgt, deelt de werkgever aan de ondernemingsraad of, bij onstentenis van een ondernemingsraad aan de vakbondsafvaardiging de aard van de technische stoornis mee die deze periode van werkloosheid rechtvaardigt.

De Koning bepaalt de voorwaarden waaronder de elektronische mededeling, bedoeld in het vierde en het vijfde lid, vervangen kan worden door een mededeling bij een ter post aangetekende brief die verzonden wordt aan het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening van de plaats waar de onderneming gevestigd is.

§ 2. De werkgever is eveneens verplicht de eerste dag van de werkelijke schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, krachtens dit artikel, in elke kalendermaand onmiddellijk op elektronische wijze mee te delen aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening. De Koning bepaalt de nadere regels betreffende deze mededeling. Hij bepaalt eveneens de voorwaarden waaronder de elektronische mededeling vervangen kan worden door een mededeling bij een ter post aangetekende brief of door een faxbericht verzonden aan het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening van de plaats waar de onderneming gevestigd is.

De werkgever duidt in deze mededeling aan of hij al dan niet over een opleidingsplan bedoeld in artikel 51ter beschikt.

De werkgever wordt van deze mededeling

de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening van de plaats waar de onderneming gevestigd is betekent, binnen de door de Koning vastgestelde voorwaarden en nadere regelen, zijn weigering tot erkenning van de ingeroepen omstandigheden die een technische stoornis vormen in de zin van deze wet.

In dat geval blijft het loon van de werknemer ten laste van de werkgever voor de volledige duur van de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst.

De werkgever die zich niet gedraagt naar de bepalingen van het vierde en het vijfde lid betreffende de formaliteiten van mededeling of die er zich te laat naar gedraagt, is gehouden aan de werkman zijn normaal loon te betalen tijdens een periode van zes dagen die aanvangt de eerste dag van het werkloos stellen.

Uiterlijk de vierde dag die de datum van de technische stoornis volgt, deelt de werkgever aan de ondernemingsraad of, bij onstentenis van een ondernemingsraad aan de vakbondsafvaardiging de aard van de technische stoornis mee die deze periode van werkloosheid rechtvaardigt.

De Koning bepaalt de voorwaarden waaronder de elektronische mededeling, bedoeld in het vierde en het vijfde lid, vervangen kan worden door een mededeling bij een ter post aangetekende brief die verzonden wordt aan het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening van de plaats waar de onderneming gevestigd is.

§ 2. De werkgever is eveneens verplicht de eerste dag van de werkelijke schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, krachtens dit artikel, in elke kalendermaand onmiddellijk op elektronische wijze mee te delen aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening. De Koning bepaalt de nadere regels betreffende deze mededeling. Hij bepaalt eveneens de voorwaarden waaronder de elektronische mededeling vervangen kan worden door een mededeling bij een ter post aangetekende brief of door een faxbericht verzonden aan het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening van de plaats waar de onderneming gevestigd is.

(...) opgeheven

De werkgever wordt van deze mededeling

vrijgesteld indien gedurende de kalendermaand voor de betrokken werknemer reeds mededeling werd gedaan met toepassing van artikel 50, derde lid, of artikel 51, § 3quater, eerste lid.

Als de werkgever zich niet naar de bepalingen van het eerste lid gedraagt of er zich te laat naar gedraagt, zijn de bepalingen van § 1, zevende lid, van toepassing.

vrijgesteld indien gedurende de kalendermaand voor de betrokken werknemer reeds mededeling werd gedaan met toepassing van artikel 50, derde lid, of artikel 51, § 3quater, eerste lid.

Als de werkgever zich niet naar de bepalingen van het eerste lid gedraagt of er zich te laat naar gedraagt, zijn de bepalingen van § 1, zevende lid, van toepassing.

Artikel 50

Het slechte weder schorst de uitvoering van de overeenkomst, voor zover het werk onmogelijk wordt en op voorwaarde dat de werkmán werd verwittigd dat hij zich niet moet aanbieden.

Voor de toepassing van dit artikel kan de Koning, na advies van het Beheerscomité van het Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers, opgericht bij artikel 27 van de wet van 26 juni 2002 betreffende de sluiting van ondernemingen, en van de Nationale Arbeidsraad, bepalen wat moet worden verstaan onder het slechte weer dat het werk onmogelijk maakt.

De werkgever is verplicht de eerste dag van de werkelijke schorsing van de uitvoering van de overeenkomst, krachtens dit artikel, in elke kalendermaand onmiddellijk op elektronische wijze mede te delen aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening. De Koning bepaalt de nadere regelen betreffende het bewijs van het slechte weder en betreffende deze mededeling. Hij bepaalt eveneens de voorwaarden waaronder de elektronische mededeling vervangen kan worden door een mededeling bij een ter post aangetekende brief of door een faxbericht verzonden aan het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening van de plaats waar de onderneming gevestigd is.

De werkgever duidt in deze mededeling aan of hij al dan niet over een opleidingsplan bedoeld in artikel 51ter beschikt.

De werkgever wordt van deze mededeling vrijgesteld indien gedurende de kalendermaand voor de betrokken werknemer reeds mededeling werd gedaan met toepassing van artikel 49, § 2, eerste lid, of van artikel 51, § 3quater, eerste lid.

Maakt het weder het werk opnieuw mogelijk, dan moet de werkmán verwittigd worden dat

Het slechte weder schorst de uitvoering van de overeenkomst, voor zover het werk onmogelijk wordt en op voorwaarde dat de werkmán werd verwittigd dat hij zich niet moet aanbieden.

Voor de toepassing van dit artikel kan de Koning, na advies van het Beheerscomité van het Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers, opgericht bij artikel 27 van de wet van 26 juni 2002 betreffende de sluiting van ondernemingen, en van de Nationale Arbeidsraad, bepalen wat moet worden verstaan onder het slechte weer dat het werk onmogelijk maakt.

De werkgever is verplicht de eerste dag van de werkelijke schorsing van de uitvoering van de overeenkomst, krachtens dit artikel, in elke kalendermaand onmiddellijk op elektronische wijze mede te delen aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening. De Koning bepaalt de nadere regelen betreffende het bewijs van het slechte weder en betreffende deze mededeling. Hij bepaalt eveneens de voorwaarden waaronder de elektronische mededeling vervangen kan worden door een mededeling bij een ter post aangetekende brief of door een faxbericht verzonden aan het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening van de plaats waar de onderneming gevestigd is.

(...) opgeheven

De werkgever wordt van deze mededeling vrijgesteld indien gedurende de kalendermaand voor de betrokken werknemer reeds mededeling werd gedaan met toepassing van artikel 49, § 2, eerste lid, of van artikel 51, § 3quater, eerste lid.

Maakt het weder het werk opnieuw mogelijk, dan moet de werkmán verwittigd worden dat

het werk wordt hervat.

Als de in het eerste lid bedoelde schorsing van de overeenkomst één maand overschrijdt, heeft de werkmán het recht om de overeenkomst te beëindigen zonder opzegging.

het werk wordt hervat.

Als de in het eerste lid bedoelde schorsing van de overeenkomst één maand overschrijdt, heeft de werkmán het recht om de overeenkomst te beëindigen zonder opzegging.

Artikel 51

§ 1. Op advies van het paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad, kan de Koning de voorwaarden bepalen waaronder bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken, de uitvoering van de overeenkomst geheel wordt geschorst of een regeling van gedeeltelijke arbeid wordt ingevoerd.

Het koninklijk besluit vermeldt :

1° de wijze waarop en de termijn waarbinnen de nieuwe arbeidsregeling wordt ter kennis gebracht;

2° de duur van de nieuwe regeling;

3° het maximum aantal werkloosheidsdagen.

Mededeling van de aanplakking of van de individuele kennisgeving moet de dag zelf van de aanplakking of van de individuele kennisgeving door de werkgever op elektronische wijze worden meegedeeld aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening. De Koning bepaalt de nadere regelen betreffende deze mededeling. Hij bepaalt eveneens de voorwaarden waaronder de elektronische mededeling vervangen kan worden door een mededeling bij een ter post aangetekende brief, verzonden aan het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening van de plaats waar de onderneming gevestigd is.

De Koning kan, na advies van het Beheerscomité van het Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers en de Nationale Arbeidsraad, de minimale termijn bepalen waarbinnen de nieuwe arbeidsregeling wordt ter kennis gebracht.

De in het tweede lid, 1°, bedoelde kennisgeving en de in het derde lid bedoelde mededeling vermelden :

1° de datum waarop de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of de regeling van gedeeltelijke arbeid zal ingaan en de datum waarop die schorsing of die regeling een einde zal nemen;

§ 1. Op advies van het paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad, kan de Koning de voorwaarden bepalen waaronder bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken, de uitvoering van de overeenkomst geheel wordt geschorst of een regeling van gedeeltelijke arbeid wordt ingevoerd.

Het koninklijk besluit vermeldt :

1° de wijze waarop en de termijn waarbinnen de nieuwe arbeidsregeling wordt ter kennis gebracht;

2° de duur van de nieuwe regeling;

3° het maximum aantal werkloosheidsdagen.

Mededeling van de aanplakking of van de individuele kennisgeving moet de dag zelf van de aanplakking of van de individuele kennisgeving door de werkgever op elektronische wijze worden meegedeeld aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening. De Koning bepaalt de nadere regelen betreffende deze mededeling. Hij bepaalt eveneens de voorwaarden waaronder de elektronische mededeling vervangen kan worden door een mededeling bij een ter post aangetekende brief, verzonden aan het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening van de plaats waar de onderneming gevestigd is.

De Koning kan, na advies van het Beheerscomité van het Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers en de Nationale Arbeidsraad, de minimale termijn bepalen waarbinnen de nieuwe arbeidsregeling wordt ter kennis gebracht.

De in het tweede lid, 1°, bedoelde kennisgeving en de in het derde lid bedoelde mededeling vermelden :

1° de datum waarop de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of de regeling van gedeeltelijke arbeid zal ingaan en de datum waarop die schorsing of die regeling een einde zal nemen;

2° de data waarop de werklieden werkloos zullen zijn. De in het derde lid bedoelde mededeling aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening bevat evenwel slechts de voorziene regeling inzake schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst.

De in het derde lid bedoelde mededeling vermeldt daarenboven :

1° de economische redenen die de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of het instellen van een regeling van gedeeltelijke arbeid rechtvaardigen;

2° hetzij de naam, de voornamen en het identificatienummer van de sociale zekerheid van de werkloos gestelde werklieden, hetzij de afdeling(en) van de onderneming waar de arbeid wordt geschorst.

§ 2. Bij ontstentenis van de bij § 1 getroffen regeling kan bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken de uitvoering van de overeenkomst ten hoogste vier weken geheel worden geschorst of kan een regeling van gedeeltelijke arbeid worden ingevoerd. Wanneer de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst de maximumduur van vier weken heeft bereikt, moet de werkgever gedurende een volledige arbeidsweek de regeling van volledige arbeid opnieuw invoeren, alvorens een nieuwe volledige schorsing of een regeling van gedeeltelijke arbeid kan ingaan.

Van de in het eerste lid geboden mogelijkheid mag enkel gebruik worden gemaakt, mits kennisgeving wordt gedaan door aanplakking op een goed zichtbare plaats in de lokalen van de onderneming, ten minste zeven dagen vooraf, de dag van aanplakking niet inbegrepen.

De kennisgeving moet vermelden :

1° hetzij de naam, de voornamen en het identificatienummer van de sociale zekerheid van de werkloos gestelde werklieden, hetzij de afdeling(en) van de onderneming waar de arbeid wordt geschorst;

2° de data waarop de werklieden werkloos zullen zijn. De in het derde lid bedoelde mededeling aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening bevat evenwel slechts de voorziene regeling inzake schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst.

De in het derde lid bedoelde mededeling vermeldt daarenboven :

1° de economische redenen die de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of het instellen van een regeling van gedeeltelijke arbeid rechtvaardigen;

2° hetzij de naam, de voornamen en het identificatienummer van de sociale zekerheid van de werkloos gestelde werklieden, hetzij de afdeling(en) van de onderneming waar de arbeid wordt geschorst.

3° behalve wanneer het de instelling betreft van een regeling van gedeeltelijke arbeid bedoeld in paragraaf 3, tweede lid, dat de werkgever beschikt over een opleidingsplan bedoeld in paragraaf 9.

§ 2. Bij ontstentenis van de bij § 1 getroffen regeling kan bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken de uitvoering van de overeenkomst ten hoogste vier weken geheel worden geschorst of kan een regeling van gedeeltelijke arbeid worden ingevoerd. Wanneer de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst de maximumduur van vier weken heeft bereikt, moet de werkgever gedurende een volledige arbeidsweek de regeling van volledige arbeid opnieuw invoeren, alvorens een nieuwe volledige schorsing of een regeling van gedeeltelijke arbeid kan ingaan.

Van de in het eerste lid geboden mogelijkheid mag enkel gebruik worden gemaakt, mits kennisgeving wordt gedaan door aanplakking op een goed zichtbare plaats in de lokalen van de onderneming, ten minste zeven dagen vooraf, de dag van aanplakking niet inbegrepen.

De kennisgeving moet vermelden :

1° hetzij de naam, de voornamen en het identificatienummer van de sociale zekerheid van de werkloos gestelde werklieden, hetzij de afdeling(en) van de onderneming waar de arbeid wordt geschorst;

2° het aantal werkloosheidsdagen en de data waarop elke werkman werkloos zal zijn; de in het vijfde lid bedoelde mededeling aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening bevat evenwel slechts de voorziene regeling inzake schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst;

3° de datum waarop de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of de regeling van gedeeltelijke arbeid zal ingaan, en de datum waarop die schorsing of die regeling een einde zal nemen.

De aanplakking kan worden vervangen door een geschreven kennisgeving aan ieder werkloos gestelde werknemer, ten minste zeven dagen vooraf, de dag van de kennisgeving niet inbegrepen. Die kennisgeving moet de in het derde lid, 2° en 3°, bedoelde vermeldingen aangeven.

Mededeling van de aanplakking of van de individuele kennisgeving wordt de dag zelf van de aanplakking of van de individuele kennisgeving door de werkgever op elektronische wijze overgemaakt aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening. De Koning bepaalt de nadere regelen betreffende deze mededeling. Hij bepaalt eveneens de voorwaarden waaronder de elektronische mededeling vervangen kan worden door een mededeling bij een ter post aangetekende brief, verzonden aan het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening van de plaats waar de onderneming gevestigd is.

In deze mededeling vermeldt de werkgever daarenboven de economische redenen die de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of het instellen van een regeling van gedeeltelijke arbeid rechtvaardigen.

§ 2bis. Dezelfde dag van de bij § 1, tweede lid, 1°, en van de bij § 2, tweede lid, voorziene kennisgeving, moet de werkgever aan de ondernemingsraad of, bij ontstentenis van een ondernemingsraad, aan de vakbondsafvaardiging de economische redenen mededelen die de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of het instellen van een stelsel van gedeeltelijke arbeid

2° het aantal werkloosheidsdagen en de data waarop elke werkman werkloos zal zijn; de in het vijfde lid bedoelde mededeling aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening bevat evenwel slechts de voorziene regeling inzake schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst;

3° de datum waarop de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of de regeling van gedeeltelijke arbeid zal ingaan, en de datum waarop die schorsing of die regeling een einde zal nemen.

De aanplakking kan worden vervangen door een geschreven kennisgeving aan ieder werkloos gestelde werknemer, ten minste zeven dagen vooraf, de dag van de kennisgeving niet inbegrepen. Die kennisgeving moet de in het derde lid, 2° en 3°, bedoelde vermeldingen aangeven.

Mededeling van de aanplakking of van de individuele kennisgeving wordt de dag zelf van de aanplakking of van de individuele kennisgeving door de werkgever op elektronische wijze overgemaakt aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening. De Koning bepaalt de nadere regelen betreffende deze mededeling. Hij bepaalt eveneens de voorwaarden waaronder de elektronische mededeling vervangen kan worden door een mededeling bij een ter post aangetekende brief, verzonden aan het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening van de plaats waar de onderneming gevestigd is.

In deze mededeling vermeldt de werkgever daarenboven de economische redenen die de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of de instelling van een regeling van gedeeltelijke arbeid rechtvaardigen en, behalve wanneer het de instelling betreft van een regeling van gedeeltelijke arbeid bedoeld in paragraaf 3, tweede lid, dat de werkgever beschikt over een opleidingsplan bedoeld in paragraaf 9.

§ 2bis. Dezelfde dag van de bij § 1, tweede lid, 1°, en van de bij § 2, tweede lid, voorziene kennisgeving, moet de werkgever aan de ondernemingsraad of, bij ontstentenis van een ondernemingsraad, aan de vakbondsafvaardiging de economische redenen mededelen die de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of het instellen van een stelsel van gedeeltelijke arbeid

rechtvaardigen.

§ 3. De in §§ 1 en 2 bedoelde regeling van gedeeltelijke arbeid kan worden ingevoerd voor een duur van ten hoogste drie maanden, indien zij minder dan drie werkdagen per week of minder dan één arbeidsweek per twee weken omvat. Wanneer de regeling van gedeeltelijke arbeid de maximumduur van drie maanden heeft bereikt, moet de werkgever gedurende een volledige arbeidsweek de regeling van volledige arbeid opnieuw invoeren, alvorens een volledige schorsing of een nieuwe regeling van gedeeltelijke arbeid kan ingaan. De Koning kan, na advies van het bevoegde paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad, van deze bepaling afwijken, wanneer wegens uitzonderlijke omstandigheden de regeling van gedeeltelijke arbeid onvermijdelijk voor een langere duur dan drie maanden moet worden ingevoerd.

Wanneer de regeling van gedeeltelijke arbeid minder dan één arbeidsweek per twee weken omvat, moet de week waarin er gewerkt wordt, ten minste twee werkdagen omvatten. Bij ontstentenis hiervan, wordt de duur van de regeling van gedeeltelijke arbeid geregeld door de bepalingen van § 2 die van toepassing zijn op de volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst. Dit is eveneens het geval wanneer de regeling wordt beheerst door een koninklijk besluit genomen met toepassing van § 1.

De Koning kan, na advies van het Beheerscomité van het Fonds tot vergoeding van de ingeval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers en van de Nationale Arbeidsraad, een maximumtermijn vastleggen voor deze regeling van gedeeltelijke arbeid.

Wanneer de in §§ 1 en 2 bedoelde regeling van gedeeltelijke arbeid ten minste drie werkdagen per week of één arbeidsweek per twee weken omvat, kan zij worden ingevoerd voor een duur die drie maanden kan overschrijden.

§ 3bis. De Koning kan bepalen wat voor de toepassing van dit artikel en de uitvoeringsbesluiten ervan onder het opnieuw invoeren gedurende een volledige arbeidsweek van de regeling van volledige arbeid, wordt verstaan.

§ 3ter. Na advies van het Beheerscomité van het Fonds tot vergoeding van de ingeval van sluiting van ondernemingen ontslagen

rechtvaardigen.

§ 3. De in §§ 1 en 2 bedoelde regeling van gedeeltelijke arbeid kan worden ingevoerd voor een duur van ten hoogste drie maanden, indien zij minder dan drie werkdagen per week of minder dan één arbeidsweek per twee weken omvat. Wanneer de regeling van gedeeltelijke arbeid de maximumduur van drie maanden heeft bereikt, moet de werkgever gedurende een volledige arbeidsweek de regeling van volledige arbeid opnieuw invoeren, alvorens een volledige schorsing of een nieuwe regeling van gedeeltelijke arbeid kan ingaan. De Koning kan, na advies van het bevoegde paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad, van deze bepaling afwijken, wanneer wegens uitzonderlijke omstandigheden de regeling van gedeeltelijke arbeid onvermijdelijk voor een langere duur dan drie maanden moet worden ingevoerd.

Wanneer de regeling van gedeeltelijke arbeid minder dan één arbeidsweek per twee weken omvat, moet de week waarin er gewerkt wordt, ten minste twee werkdagen omvatten. Bij ontstentenis hiervan, wordt de duur van de regeling van gedeeltelijke arbeid geregeld door de bepalingen van § 2 die van toepassing zijn op de volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst. Dit is eveneens het geval wanneer de regeling wordt beheerst door een koninklijk besluit genomen met toepassing van § 1.

De Koning kan, na advies van het Beheerscomité van het Fonds tot vergoeding van de ingeval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers en van de Nationale Arbeidsraad, een maximumtermijn vastleggen voor deze regeling van gedeeltelijke arbeid.

Wanneer de in §§ 1 en 2 bedoelde regeling van gedeeltelijke arbeid ten minste drie werkdagen per week of één arbeidsweek per twee weken omvat, kan zij worden ingevoerd voor een duur die drie maanden kan overschrijden.

§ 3bis. De Koning kan bepalen wat voor de toepassing van dit artikel en de uitvoeringsbesluiten ervan onder het opnieuw invoeren gedurende een volledige arbeidsweek van de regeling van volledige arbeid, wordt verstaan.

§ 3ter. Na advies van het Beheerscomité van het Fonds tot vergoeding van de ingeval van sluiting van ondernemingen ontslagen

werknemers en van de Nationale Arbeidsraad, kan de Koning, per jaar, de duur beperken van de periodes van volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en van de regelingen van gedeeltelijke arbeid, geregeld door of krachtens dit artikel.

§ 3quater. De werkgever is verplicht de eerste dag van de werkelijke schorsing van de uitvoering van de overeenkomst, krachtens dit artikel, in elke kalendermaand onmiddellijk op elektronische wijze mee te delen aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening. De Koning bepaalt de nadere regels betreffende deze mededeling. Hij bepaalt eveneens de voorwaarden waaronder de elektronische mededeling vervangen kan worden door een mededeling bij een ter post aangetekende brief of door een faxbericht verzonden aan het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening van de plaats waar de onderneming gevestigd is.

De werkgever duidt in deze mededeling aan of hij al dan niet over een opleidingsplan bedoeld in artikel 51ter beschikt.

De werkgever wordt van deze mededeling vrijgesteld indien gedurende de kalendermaand voor de betrokken werknemer reeds mededeling werd gedaan met toepassing van artikel 49, § 2, eerste lid, of van artikel 50, derde lid.

§ 4. ...

§ 5. Telkens als de werkgever het oorspronkelijk voorziene aantal werkloosheidsdagen verhoogt of van een regeling van gedeeltelijke arbeid overgaat naar een volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst, is hij verplicht de bepalingen van §§ 1 of 2 van dit artikel na te leven.

§ 6. Voor de berekening van de duur van de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of van de regeling van gedeeltelijke arbeid, wordt er rekening gehouden met de duur welke door de werkgever in zijn kennisgeving wordt aangeduid.

De werkgever mag nochtans aan de uitwerking van zijn kennisgeving een einde maken, indien hij hiervan door aanplakking of individuele kennisgeving aan de werklieden mededeling doet, en indien hij ten minste zeven dagen vóór het verstrijken van de bij of krachtens § 1, § 2, eerste lid en § 3, eerste lid, bepaalde periodes de regeling van volledige arbeid opnieuw

werknemers en van de Nationale Arbeidsraad, kan de Koning, per jaar, de duur beperken van de periodes van volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en van de regelingen van gedeeltelijke arbeid, geregeld door of krachtens dit artikel.

§ 3quater. De werkgever is verplicht de eerste dag van de werkelijke schorsing van de uitvoering van de overeenkomst, krachtens dit artikel, in elke kalendermaand onmiddellijk op elektronische wijze mee te delen aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening. De Koning bepaalt de nadere regels betreffende deze mededeling. Hij bepaalt eveneens de voorwaarden waaronder de elektronische mededeling vervangen kan worden door een mededeling bij een ter post aangetekende brief of door een faxbericht verzonden aan het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening van de plaats waar de onderneming gevestigd is.

(...) opgeheven

De werkgever wordt van deze mededeling vrijgesteld indien gedurende de kalendermaand voor de betrokken werknemer reeds mededeling werd gedaan met toepassing van artikel 49, § 2, eerste lid, of van artikel 50, derde lid.

§ 4. ...

§ 5. Telkens als de werkgever het oorspronkelijk voorziene aantal werkloosheidsdagen verhoogt of van een regeling van gedeeltelijke arbeid overgaat naar een volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst, is hij verplicht de bepalingen van §§ 1 of 2 van dit artikel na te leven.

§ 6. Voor de berekening van de duur van de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of van de regeling van gedeeltelijke arbeid, wordt er rekening gehouden met de duur welke door de werkgever in zijn kennisgeving wordt aangeduid.

De werkgever mag nochtans aan de uitwerking van zijn kennisgeving een einde maken, indien hij hiervan door aanplakking of individuele kennisgeving aan de werklieden mededeling doet, en indien hij ten minste zeven dagen vóór het verstrijken van de bij of krachtens § 1, § 2, eerste lid en § 3, eerste lid, bepaalde periodes de regeling van volledige arbeid opnieuw

invoert. Mededeling van de aanplakking of van de individuele kennisgeving moet in de bij (§ 2, vijfde lid), bepaalde vormen aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening worden gezonden.

§ 7. De werkgever die zich niet gedraagt naar de bepalingen van §§ 1, 2 en 5 betreffende de formaliteiten van kennisgeving, is gehouden aan de werkman zijn normaal loon te betalen tijdens een periode van zeven dagen vanaf de eerste dag van de werkelijke schorsing van de uitvoering van de overeenkomst.

De werkgever die zich niet gedraagt naar de bepalingen waarbij de duur wordt beperkt van volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of van de regeling van gedeeltelijke arbeid, vastgesteld bij of ter uitvoering van § 1, § 2, eerste lid, en § 3, eerste lid, of door de werkgever ter kennis gebracht, is verplicht het normaal loon aan de werkman te betalen gedurende de periode die deze grenzen te buiten gaat.

De werkgever die zich niet gedraagt naar de bepalingen van § 3quater is verplicht aan de werkman zijn normaal loon te betalen voor de dagen tijdens welke de uitvoering van de overeenkomst krachtens dit artikel werkelijk geschorst is. Leeft de werkgever de in § 3quater bedoelde verplichtingen laattijdig na, dan geldt de verplichting om het loon te betalen enkel gedurende de periode voorafgaand aan de mededeling. Voor de toepassing van dit lid bepaalt de Koning wat dient te worden verstaan onder normaal loon.

De werkgever die zich niet gedraagt naar de in het eerste en het derde lid bedoelde bepalingen, is gehouden aan de werkman zijn normaal loon te betalen tijdens een periode van zeven dagen vanaf de eerste dag van de werkelijke schorsing van de uitvoering van de overeenkomst; hij is tevens gehouden aan de werkman, in de daaropvolgende periode, voor de dagen tijdens welke de uitvoering van de overeenkomst krachtens dit artikel werkelijk geschorst is, een normaal loon te betalen waarvan de Koning het bedrag bepaalt. Leeft de werkgever de in het derde lid bedoelde verplichtingen laattijdig na, dan geldt de verplichting om het loon te betalen enkel gedurende de periode voorafgaand aan de mededeling.

§ 8. De werkman heeft recht op een supplement bovenop de werkloosheidsuitkeringen wegens schorsing van de uitvoering van zijn overeenkomst, voor elke

invoert. Mededeling van de aanplakking of van de individuele kennisgeving moet in de bij (§ 2, vijfde lid), bepaalde vormen aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening worden gezonden.

§ 7. De werkgever die zich niet gedraagt naar de bepalingen van §§ 1, 2 en 5 betreffende de formaliteiten van kennisgeving, is gehouden aan de werkman zijn normaal loon te betalen tijdens een periode van zeven dagen vanaf de eerste dag van de werkelijke schorsing van de uitvoering van de overeenkomst.

De werkgever die zich niet gedraagt naar de bepalingen waarbij de duur wordt beperkt van volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of van de regeling van gedeeltelijke arbeid, vastgesteld bij of ter uitvoering van § 1, § 2, eerste lid, en § 3, eerste lid, of door de werkgever ter kennis gebracht, is verplicht het normaal loon aan de werkman te betalen gedurende de periode die deze grenzen te buiten gaat.

De werkgever die zich niet gedraagt naar de bepalingen van § 3quater is verplicht aan de werkman zijn normaal loon te betalen voor de dagen tijdens welke de uitvoering van de overeenkomst krachtens dit artikel werkelijk geschorst is. Leeft de werkgever de in § 3quater bedoelde verplichtingen laattijdig na, dan geldt de verplichting om het loon te betalen enkel gedurende de periode voorafgaand aan de mededeling. Voor de toepassing van dit lid bepaalt de Koning wat dient te worden verstaan onder normaal loon.

De werkgever die zich niet gedraagt naar de in het eerste en het derde lid bedoelde bepalingen, is gehouden aan de werkman zijn normaal loon te betalen tijdens een periode van zeven dagen vanaf de eerste dag van de werkelijke schorsing van de uitvoering van de overeenkomst; hij is tevens gehouden aan de werkman, in de daaropvolgende periode, voor de dagen tijdens welke de uitvoering van de overeenkomst krachtens dit artikel werkelijk geschorst is, een normaal loon te betalen waarvan de Koning het bedrag bepaalt. Leeft de werkgever de in het derde lid bedoelde verplichtingen laattijdig na, dan geldt de verplichting om het loon te betalen enkel gedurende de periode voorafgaand aan de mededeling.

§ 8. De werkman heeft recht op een supplement bovenop de werkloosheidsuitkeringen wegens schorsing van de uitvoering van zijn overeenkomst, voor elke

dag waarop hij niet heeft gewerkt in toepassing van dit artikel.

Het minimumbedrag van het supplement wordt bepaald op 2 euro per dag waarop hij niet heeft gewerkt in toepassing van dit artikel.

De werkgever is ertoe gehouden dit supplement te betalen, tenzij de betaling daarvan door een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst ten laste wordt gelegd van het Fonds voor Bestaanszekerheid.

De Koning kan, bij een in Ministerraad overlegd besluit, het minimumbedrag van het supplement bedoeld in het tweede lid verhogen.

Dit supplement is eveneens verschuldigd in geval van toepassing van artikel 49 en artikel 50.

De werkgever moet aan de werkmán minstens het dubbele betalen van het minimumbedrag van het supplement bedoeld in het tweede en het vijfde lid voor elke werkloosheidsdag in toepassing van de artikelen 49, 50 of dit artikel tijdens de welke de werkmán geen recht heeft gehad uit hoofde van de werkgever op de in artikel 51ter, tweede lid, bedoelde opleiding.

dag waarop hij niet heeft gewerkt in toepassing van dit artikel.

Het minimumbedrag van het supplement wordt bepaald op 2 euro per dag waarop hij niet heeft gewerkt in toepassing van dit artikel.

De werkgever is ertoe gehouden dit supplement te betalen, tenzij de betaling daarvan door een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst ten laste wordt gelegd van het Fonds voor Bestaanszekerheid.

De Koning kan, bij een in Ministerraad overlegd besluit, het minimumbedrag van het supplement bedoeld in het tweede lid verhogen.

Dit supplement is eveneens verschuldigd in geval van toepassing van artikel 49 en artikel 50.

(...) opgeheven

§ 9. De Koning kan bepaalde categorieën van werkgevers ervan vrijstellen om over een opleidingsplan te beschikken.

Hij bepaalt ook de vorm en de inhoud van het opleidingsplan bedoeld in deze bepalingen, evenals het type van de opleidingen die kunnen verleend worden in uitvoering van bovengenoemd plan.

Hij bepaalt ook de manier waarop de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening de werkgevers wijst op hun verplichtingen.

Het ontwerp van opleidingsplan opgemaakt door de werkgever kan, in voorkomend geval, verwijzen naar de opleidingsinitiatieven die met dit doel werden ontwikkeld door de sector of subsector waartoe hij behoort.

Elk ontwerp van opleidingsplan opgemaakt door de werkgever moet het voorwerp uitmaken van een voorlichting en een raadpleging van de ondernemingsraad of, bij ontstentenis van een ondernemingsraad, van de vakbondsafvaardiging.

De werkgever bewaart het opleidingsplan en houdt het ter beschikking van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening gedurende haar volledige geldigheidsduur, evenals gedurende een periode van één jaar vanaf het einde van haar geldigheidsduur.

§ 10. De werkgever die, in de mededeling bedoeld in § 1, derde lid, of § 2, vijfde lid, vermeldt niet te beschikken over een opleidingsplan bedoeld in § 9, kan, in geval van gebrek aan werk wegens economische oorzaken, uitsluitend gebruik maken van de regeling van gedeeltelijke arbeid bedoeld in § 3, tweede lid. In dit geval moet hij overgaan tot een nieuwe kennisgeving bedoeld in § 1, tweede lid, 1°, en derde lid of § 2, tweede lid en vijfde lid.

De beperking bedoeld in het eerste lid is niet van toepassing:

- *bij de eerste mededeling die volgt op de inwerkingtreding van de wet van2014 tot opheffing van sommige bepalingen van de programmawet van 27 december 2012 en tot wijziging van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;*
-
- *bij de mededeling die onmiddellijk volgt op diegene bedoeld in het vorige streepje, voor zover zij de instelling betreft van een regeling van gedeeltelijke arbeid bedoeld in paragraaf 3, eerste lid.*
-

De mededeling die sinds ten minste een jaar volgt op diegene die haar onmiddellijk voorafgaat, wordt gelijkgesteld met een eerste mededeling in de zin van het vorige lid. In dit geval geniet de werkgever van de in dit lid bedoelde afwijkingen.

Artikel 51 ter

De Koning bepaalt de vorm en de inhoud van het opleidingsplan bedoeld in de artikelen 49, § 2, tweede lid, 50, vierde lid, en 51, § 3quater, tweede lid, evenals de nadere regelen van de bewaring of de verzending ervan aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening. (...) **opgeheven**

De Koning bepaalt het type van opleidingen die moeten verleend worden in uitvoering van het

opleidingsplan.

Artikel 77/4

§ 1. Bij gebrek aan werk, wegens economische oorzaken, mag de uitvoering van de overeenkomst geheel worden geschorst of kan een regeling van gedeeltelijke arbeid met ten minste twee arbeidsdagen per week worden ingevoerd.

Van de in het eerste lid geboden mogelijkheid mag enkel gebruik worden gemaakt, mits kennisgeving wordt gedaan door aanplakking op een goed zichtbare plaats in de lokalen van de onderneming, ten minste zeven dagen vooraf, de dag van aanplakking niet inbegrepen.

De kennisgeving moet vermelden :

1° naam, voornamen en gemeente van de woonplaats van de bedienden van wie de uitvoering van de overeenkomst wordt geschorst;

2° het aantal schorsingsdagen en de data waarop de uitvoering van de overeenkomst voor elke bediende geschorst zal zijn;

3° de datum waarop de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of de regeling van gedeeltelijke arbeid zal ingaan, en de datum waarop die schorsing of die regeling een einde zal nemen.

De aanplakking kan worden vervangen door een geschreven kennisgeving aan iedere bediende van wie de uitvoering van de overeenkomst wordt geschorst, ten minste zeven dagen vooraf, de dag van de kennisgeving niet inbegrepen. Die kennisgeving moet de in het derde lid, 2° en 3°, bedoelde vermeldingen aangeven.

Mededeling van de aanplakking of van de individuele kennisgeving wordt de dag zelf van de aanplakking of van de individuele kennisgeving door de werkgever aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening verzonden op elektronische wijze, volgens de nadere regelen vastgesteld door de Koning krachtens artikel 51 van deze wet of volgens de specifieke regelen die Hij voor de toepassing van deze afdeling vaststelt.

§ 1. Bij gebrek aan werk, wegens economische oorzaken, mag de uitvoering van de overeenkomst geheel worden geschorst of kan een regeling van gedeeltelijke arbeid met ten minste twee arbeidsdagen per week worden ingevoerd.

Van de in het eerste lid geboden mogelijkheid mag enkel gebruik worden gemaakt, mits kennisgeving wordt gedaan door aanplakking op een goed zichtbare plaats in de lokalen van de onderneming, ten minste zeven dagen vooraf, de dag van aanplakking niet inbegrepen.

De kennisgeving moet vermelden :

1° naam, voornamen en gemeente van de woonplaats van de bedienden van wie de uitvoering van de overeenkomst wordt geschorst;

2° het aantal schorsingsdagen en de data waarop de uitvoering van de overeenkomst voor elke bediende geschorst zal zijn;

3° de datum waarop de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of de regeling van gedeeltelijke arbeid zal ingaan, en de datum waarop die schorsing of die regeling een einde zal nemen.

De aanplakking kan worden vervangen door een geschreven kennisgeving aan iedere bediende van wie de uitvoering van de overeenkomst wordt geschorst, ten minste zeven dagen vooraf, de dag van de kennisgeving niet inbegrepen. Die kennisgeving moet de in het derde lid, 2° en 3°, bedoelde vermeldingen aangeven.

Mededeling van de aanplakking of van de individuele kennisgeving wordt de dag zelf van de aanplakking of van de individuele kennisgeving door de werkgever aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening verzonden op elektronische wijze, volgens de nadere regelen vastgesteld door de Koning krachtens artikel 51 van deze wet of volgens de specifieke regelen die Hij voor de toepassing van deze afdeling vaststelt.

In deze mededeling vermeldt de werkgever dat hij beschikt over een opleidingsplan bedoeld in artikel 77/8.

§ 1/1. De werkgever is bovendien verplicht de eerste dag van de werkelijke schorsing van de uitvoering van de overeenkomst, krachtens dit artikel, in elke kalendermaand onmiddellijk op elektronische wijze mee te delen aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening volgens de nadere regels vastgesteld door de Koning krachtens artikel 51, § 3quater, of volgens de specifieke regels die Hij voor de toepassing van deze afdeling vaststelt.

De werkgever duidt in deze mededeling aan of hij al dan niet over een opleidingsplan bedoeld in artikel 77/8 beschikt.

§ 2. Dezelfde dag van de bij § 1, tweede lid, voorziene kennisgeving, moet de werkgever aan de ondernemingsraad of, bij ontstentenis van een ondernemingsraad, aan de vakbondsafvaardiging de economische oorzaken meedelen die de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of de instelling van een regeling van gedeeltelijke arbeid rechtvaardigen.

§ 3. ...

§ 4. Telkens als de werkgever het oorspronkelijk voorziene aantal schorsingsdagen verhoogt of van een regeling van gedeeltelijke arbeid overgaat naar een volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst, is hij verplicht de bepalingen van § 1 van dit artikel na te leven.

§ 5. Voor de berekening van de duur van de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of van de regeling van gedeeltelijke arbeid, wordt er rekening gehouden met de duur welke door de werkgever in zijn kennisgeving werd aangeduid.

De werkgever mag nochtans aan de uitwerking van zijn kennisgeving een einde maken en opnieuw de regeling van volledige arbeid invoeren, indien hij hiervan door individuele kennisgeving aan de bedienden mededeling doet.

Voor de toepassing van het eerste lid wordt geen rekening gehouden met de kalenderweken volgend op de beëindiging van de kennisgeving overeenkomstig het tweede lid, indien deze kennisgeving in de bij § 1, vijfde lid, voorziene vormen aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening voorafgaandelijk werd meegedeeld.

§ 6. De werkgever die zich niet gedraagt naar

§ 1/1. De werkgever is bovendien verplicht de eerste dag van de werkelijke schorsing van de uitvoering van de overeenkomst, krachtens dit artikel, in elke kalendermaand onmiddellijk op elektronische wijze mee te delen aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening volgens de nadere regels vastgesteld door de Koning krachtens artikel 51, § 3quater, of volgens de specifieke regels die Hij voor de toepassing van deze afdeling vaststelt.

(...) opgeheven

§ 2. Dezelfde dag van de bij § 1, tweede lid, voorziene kennisgeving, moet de werkgever aan de ondernemingsraad of, bij ontstentenis van een ondernemingsraad, aan de vakbondsafvaardiging de economische oorzaken meedelen die de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of de instelling van een regeling van gedeeltelijke arbeid rechtvaardigen.

§ 3. ...

§ 4. Telkens als de werkgever het oorspronkelijk voorziene aantal schorsingsdagen verhoogt of van een regeling van gedeeltelijke arbeid overgaat naar een volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst, is hij verplicht de bepalingen van § 1 van dit artikel na te leven.

§ 5. Voor de berekening van de duur van de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of van de regeling van gedeeltelijke arbeid, wordt er rekening gehouden met de duur welke door de werkgever in zijn kennisgeving werd aangeduid.

De werkgever mag nochtans aan de uitwerking van zijn kennisgeving een einde maken en opnieuw de regeling van volledige arbeid invoeren, indien hij hiervan door individuele kennisgeving aan de bedienden mededeling doet.

Voor de toepassing van het eerste lid wordt geen rekening gehouden met de kalenderweken volgend op de beëindiging van de kennisgeving overeenkomstig het tweede lid, indien deze kennisgeving in de bij § 1, vijfde lid, voorziene vormen aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening voorafgaandelijk werd meegedeeld.

§ 6. De werkgever die zich niet gedraagt naar

de bepalingen van § 1, betreffende de formaliteiten van de kennisgeving, is gehouden aan de bediende zijn normaal loon te betalen tijdens een periode van zeven dagen vanaf de eerste dag van de werkelijke schorsing van de uitvoering van de overeenkomst.

De werkgever die zich niet gedraagt naar de bepalingen waarbij de duur wordt beperkt van de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of van de regeling van gedeeltelijke arbeid, vastgesteld bij § 1, of door de werkgever ter kennis gebracht, is verplicht het normaal loon aan de bediende te betalen gedurende de periode die deze grenzen te buiten gaat.

De werkgever die zich niet gedraagt naar de bepalingen van § 1/1 is verplicht aan de bediende zijn normaal loon te betalen voor de dagen tijdens welke de uitvoering van de overeenkomst krachtens dit artikel werkelijk geschorst is. Leeft de werkgever de in § 1/1 bedoelde verplichtingen laattijdig na, dan geldt de verplichting om het loon te betalen enkel gedurende de periode voorafgaand aan de mededeling. Voor de toepassing van dit lid wordt rekening gehouden met het normaal loon, zoals bepaald door de Koning voor de toepassing van artikel 51, § 7, derde lid.

De werkgever die zich niet gedraagt naar de in het eerste en het derde lid bedoelde bepalingen, is gehouden aan de bediende zijn normaal loon te betalen tijdens een periode van zeven dagen vanaf de eerste dag van de werkelijke schorsing van de uitvoering van de overeenkomst; hij is tevens gehouden aan de bediende, in de daaropvolgende periode, voor de dagen tijdens welke de uitvoering van de overeenkomst krachtens dit artikel werkelijk geschorst is, een normaal loon, waarvan het bedrag bepaald is door de Koning voor de toepassing van artikel 51, § 7, derde lid, te betalen. Leeft de werkgever de in het derde lid bedoelde verplichtingen laattijdig na, dan geldt de verplichting om het loon te betalen enkel gedurende de periode voorafgaand aan de mededeling.

§ 7. De werkgever is ertoe gehouden om voor elke dag waarop niet wordt gewerkt in toepassing van dit artikel een supplement te betalen bovenop de werkloosheidsuitkeringen verschuldigd aan de bediende wegens schorsing van de uitvoering van de overeenkomst.

In afwijking van het eerste lid kan de betaling van dit supplement ten laste worden gelegd

de bepalingen van § 1, betreffende de formaliteiten van de kennisgeving, is gehouden aan de bediende zijn normaal loon te betalen tijdens een periode van zeven dagen vanaf de eerste dag van de werkelijke schorsing van de uitvoering van de overeenkomst.

De werkgever die zich niet gedraagt naar de bepalingen waarbij de duur wordt beperkt van de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of van de regeling van gedeeltelijke arbeid, vastgesteld bij § 1, of door de werkgever ter kennis gebracht, is verplicht het normaal loon aan de bediende te betalen gedurende de periode die deze grenzen te buiten gaat.

De werkgever die zich niet gedraagt naar de bepalingen van § 1/1 is verplicht aan de bediende zijn normaal loon te betalen voor de dagen tijdens welke de uitvoering van de overeenkomst krachtens dit artikel werkelijk geschorst is. Leeft de werkgever de in § 1/1 bedoelde verplichtingen laattijdig na, dan geldt de verplichting om het loon te betalen enkel gedurende de periode voorafgaand aan de mededeling. Voor de toepassing van dit lid wordt rekening gehouden met het normaal loon, zoals bepaald door de Koning voor de toepassing van artikel 51, § 7, derde lid.

De werkgever die zich niet gedraagt naar de in het eerste en het derde lid bedoelde bepalingen, is gehouden aan de bediende zijn normaal loon te betalen tijdens een periode van zeven dagen vanaf de eerste dag van de werkelijke schorsing van de uitvoering van de overeenkomst; hij is tevens gehouden aan de bediende, in de daaropvolgende periode, voor de dagen tijdens welke de uitvoering van de overeenkomst krachtens dit artikel werkelijk geschorst is, een normaal loon, waarvan het bedrag bepaald is door de Koning voor de toepassing van artikel 51, § 7, derde lid, te betalen. Leeft de werkgever de in het derde lid bedoelde verplichtingen laattijdig na, dan geldt de verplichting om het loon te betalen enkel gedurende de periode voorafgaand aan de mededeling.

§ 7. De werkgever is ertoe gehouden om voor elke dag waarop niet wordt gewerkt in toepassing van dit artikel een supplement te betalen bovenop de werkloosheidsuitkeringen verschuldigd aan de bediende wegens schorsing van de uitvoering van de overeenkomst.

In afwijking van het eerste lid kan de betaling van dit supplement ten laste worden gelegd van

van het Fonds voor Bestaanszekerheid door een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst.

Het bedrag van dit supplement wordt vastgesteld door de collectieve arbeidsovereenkomst overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités of door het ondernemingsplan zoals voorzien in afdeling 1 van dit hoofdstuk.

Dit supplement is minstens gelijkwaardig aan het supplement toegekend aan de werklieden van dezelfde werkgever die genieten van werkloosheidsuitkeringen in geval van schorsing van de uitvoering van de overeenkomst in toepassing van artikel 51 of, bij ontstentenis van dergelijke werklieden, aan het supplement voorzien door de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in het paritair orgaan waaronder de werkgever zou ressorteren indien hij werklieden zou tewerkstellen of, bij ontstentenis van dergelijke collectieve overeenkomst, aan het minimumbedrag voorzien door of krachtens dit artikel 51.

Bij ontstentenis van een collectieve arbeidsovereenkomst zoals bedoeld in het derde lid, wordt het minimumbedrag van het supplement vastgelegd op 5 euro per dag waarop niet wordt gewerkt in toepassing van dit hoofdstuk, behalve in geval van afwijking toegestaan overeenkomstig artikel 77/1, § 6, door de Commissie bedoeld in artikel 77/1, § 3.

De werkgever moet aan de bediende minstens het dubbele betalen van het minimumbedrag van het supplement bedoeld in het vijfde lid voor elke werkloosheidsdag in toepassing van artikel 77/4 tijdens de welke de bediende geen recht heeft gehad uit hoofde van de werkgever op de in artikel 77/8, tweede lid, bedoelde opleiding.

het Fonds voor Bestaanszekerheid door een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst.

Het bedrag van dit supplement wordt vastgesteld door de collectieve arbeidsovereenkomst overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités of door het ondernemingsplan zoals voorzien in afdeling 1 van dit hoofdstuk.

Dit supplement is minstens gelijkwaardig aan het supplement toegekend aan de werklieden van dezelfde werkgever die genieten van werkloosheidsuitkeringen in geval van schorsing van de uitvoering van de overeenkomst in toepassing van artikel 51 of, bij ontstentenis van dergelijke werklieden, aan het supplement voorzien door de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in het paritair orgaan waaronder de werkgever zou ressorteren indien hij werklieden zou tewerkstellen of, bij ontstentenis van dergelijke collectieve overeenkomst, aan het minimumbedrag voorzien door of krachtens dit artikel 51.

Bij ontstentenis van een collectieve arbeidsovereenkomst zoals bedoeld in het derde lid, wordt het minimumbedrag van het supplement vastgelegd op 5 euro per dag waarop niet wordt gewerkt in toepassing van dit hoofdstuk, behalve in geval van afwijking toegestaan overeenkomstig artikel 77/1, § 6, door de Commissie bedoeld in artikel 77/1, § 3.

(...) opgeheven

Artikel 77/8

De Koning bepaalt de vorm en de inhoud van het opleidingsplan bedoeld in artikel 77/4, § 1/1, tweede lid, evenals de nadere regels van de bewaring of de verzending ervan aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening krachtens artikel 51ter, eerste lid.

Het type van opleidingen die moeten verleend worden in uitvoering van het opleidingsplan wordt vastgesteld volgens de door de Koning krachtens artikel 51ter, tweede lid, bepaalde

§ 1. De categorieën van werkgevers die ervan zijn vrijgesteld om over een opleidingsplan te beschikken, worden bepaald door de Koning overeenkomstig artikel 51, § 9, eerste lid.

De inhoud van het opleidingsplan bedoeld in artikel 77/4, § 1, zesde lid, evenals het type van de opleidingen die kunnen verleend worden in uitvoering van

nadere regelen.

bovengenoemd plan, worden bepaald overeenkomstig de nadere regels vastgesteld door de Koning krachtens artikel 51, § 9, tweede lid.

De manier waarop de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening de werkgevers op hun verplichtingen wijst wordt vastgesteld door de Koning krachtens artikel 51, § 9, derde lid.

Het ontwerp van opleidingsplan opgemaakt door de werkgever kan, in voorkomend geval, verwijzen naar de opleidingsinitiatieven die met dit doel werden ontwikkeld door de sector of subsector waartoe hij behoort.

Elk ontwerp van opleidingsplan opgemaakt door de werkgever moet het voorwerp uitmaken van een voorlichting en een raadpleging van de ondernemingsraad of, bij ontstentenis van een ondernemingsraad, van de vakbondsafvaardiging.

De werkgever bewaart het opleidingsplan en houdt het ter beschikking van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening gedurende haar volledige geldigheidsduur, evenals gedurende een periode van één jaar vanaf het einde van haar geldigheidsduur.

§ 2. De werkgever die in de mededeling bedoeld in artikel 77/4, § 1, vijfde lid, vermeldt niet te beschikken over een opleidingsplan bedoeld in dit artikel, kan, in geval van gebrek aan werk wegens economische oorzaken, uitsluitend gebruik maken van de regeling van gedeeltelijke arbeid bedoeld in artikel 77/4. In dit geval moet hij overgaan tot een nieuwe kennisgeving bedoeld in artikel 77/4, § 1, tweede lid en vijfde lid.

De beperking bedoeld in het eerste lid is niet van toepassing bij de mededelingen betreffende de eerste vier kalenderweken van de invoering van een regeling van volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, of een gelijkwaardig aantal kalenderweken in geval van invoering van een regeling van gedeeltelijke arbeid, die volgen op de inwerkingtreding van de wet van2014 tot opheffing van sommige bepalingen van de programmawet van 27 december 2012 en tot wijziging van de wet van 3 juli 1978

betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Voor de toepassing van het vorige lid zijn twee weken van gedeeltelijke arbeid gelijkwaardig aan een week volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst.

De mededeling die sinds ten minste een jaar volgt op diegene die haar onmiddellijk voorafgaat, wordt gelijkgesteld met een eerste mededeling in de zin van het tweede lid. In dit geval geniet de werkgever van de in dit lid bedoelde afwijkingen.