

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

20 mei 2009

WETSONTWERP
houdende diverse bepalingen
over tewerkstelling in tijden van crisis

INHOUD

	Blz.
1. Memorie van toelichting	3
2. Voorontwerp	16
3. Advies van de Raad van State	28
4. Wetsontwerp.....	33

**DE SPOEDBEHANDELING WORDT DOOR DE REGERING GEVRAAGD
OVEREENKOMSTIG ARTIKEL 80 VAN DE GRONDWET.**

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

20 mai 2009

PROJET DE LOI
portant des dispositions diverses
en matière d'emploi pendant la crise

SOMMAIRE

	Pages
1. Exposé des motifs	3
2. Avant-projet	16
3. Avis du Conseil d'État.....	28
4. Projet de loi.....	33

**LE GOUVERNEMENT DEMANDE L'URGENCE CONFORMÉMENT À
L'ARTICLE 80 DE LA CONSTITUTION.**

3649

De regering heeft dit wetsontwerp op 20 mei 2009 ingediend.

Le gouvernement a déposé ce projet de loi le 20 mai 2009.

De «goedkeuring tot drukken» werd op 25 mei 2009 door de Kamer ontvangen.

Le «bon à tirer» a été reçu à la Chambre le 25 mai 2009.

cdH	:	centre démocrate Humaniste
CD&V	:	Christen-Democratisch en Vlaams
Ecolo-Groen!	:	Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
FN	:	Front National
LDD	:	Lijst Dedecker
MR	:	Mouvement Réformateur
N-VA	:	Nieuw-Vlaamse Alliantie
Open Vld	:	Open Vlaamse liberalen en democraten
PS	:	Parti Socialiste
sp.a	:	socialistische partij anders
VB	:	Vlaams Belang

Afkortingen bij de nummering van de publicaties:

DOC 52 0000/000:	Parlementair document van de 52 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA:	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV:	Voorlopige versie van het Integraal Verslag (groene kaft)
CRABV:	Beknopt Verslag (blauwe kaft)
CRIV:	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toezpraken (met de bijlagen) (PLEN: witte kaft; COM: zalmkleurige kaft)
PLEN:	Plenum
COM:	Commissievergadering
MOT:	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

Abréviations dans la numérotation des publications:

DOC 52 0000/000:	Document parlementaire de la 52 ^{ème} législature, suivi du n° de base et du n° consécutif
QRVA:	Questions et Réponses écrites
CRIV:	Version Provisoire du Compte Rendu intégral (couverture verte)
CRABV:	Compte Rendu Analytique (couverture bleue)
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: couverture blanche; COM: couverture saumon)
PLEN:	Séance plénière
COM:	Réunion de commission
MOT:	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)

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

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
e-mail : publications@laChambre.be

MEMORIE VAN TOELICHTING**TITEL 1***Tijdelijke crisis aanpassing van de arbeidsduur*

Ondernemingen die in het bestaande stelsel de wettelijke arbeidsduur wijzigen komen in aanmerking voor een forfaitaire vermindering van de sociale bijdragen in het kader van het geharmoniseerde stelsel van de doelgroepverminderingen. Voorwaarde is daarbij dat de arbeidsduur minstens met één uur moet worden verlaagd. Bovendien moet de arbeidsduurvermindering voor onbepaalde tijd worden ingevoerd. De betrokken werknemers blijven beschouwd als voltijdse werknemers.

Arbidsduurvermindering kan een instrument zijn voor de ondernemingen om het mindere werk op te vangen en de loonkosten te doen dalen, zonder daarom over te moeten gaan tot naakte ontslagen.

Het bestaande stelsel van RSZ-verminderingen is in essentie een arbeidsherverdelende maatregel die op permanente wijze de arbeidsduur van de werknemers wil aanpassen. Het is daarom niet geschikt om tijdelijk de arbeidsduur te verlagen op momenten van economische crisis.

Deze Titel stelt daarom een afzonderlijk stelsel in van RSZ-verminderingen voor arbeidsduurvermindering. Het heeft gemeen met het bestaande stelsel dat de betrokken werknemers als voltijdse werknemers blijven beschouwd worden en collectief voor het geheel van het personeel, of een categorie van het personeel, moet worden ingevoerd.

Het belangrijkste verschil met het bestaande stelsel is het tijdelijke karakter van de nieuwe maatregel. Inderdaad is het de bedoeling om via deze weg de tijdelijke negatieve gevolgen van de crisis op te vangen en geen tewerkstelling verloren te laten gaan.

Deze maatregel is van toepassing op de ondernemingen uit de private sector en op de autonome overheidsbedrijven.

Zoals gesteld door de Raad van State in zijn advies 46.591/1 van 7 mei 2009 is het aangewezen deze maatregel te concipiëren als een zelfstandige tijdelijke regeling via de invoering van een nieuw hoofdstuk in de programmawet van 24 december 2002.

EXPOSÉ DES MOTIFS**TITRE 1***Adaptation temporaire du temps de travail de crise*

Les entreprises qui adaptent dans le régime existant le temps de travail hebdomadaire entrent en ligne de compte pour la réduction forfaitaire des charges sociales dans le cadre du système harmonisé des réductions groupe cible. La condition est que le temps de travail soit diminué d'une heure au moins. De plus, la réduction du temps de travail doit être introduite pour une durée indéterminée. Les travailleurs concernés restent considérés comme des travailleurs à temps plein.

La réduction du temps de travail peut être un instrument pour les entreprises pour compenser la diminution des activités et faire baisser le coût du travail sans devoir procéder à des licenciements secs.

Le système actuel de réduction ONSS est par essence une mesure de redistribution du travail qui s'applique de manière permanente sur le temps de travail des travailleurs. Il ne convient donc pas pour diminuer temporairement le temps de travail pendant les moments de crise économique.

C'est pourquoi ce Titre instaure un système particulier de réductions ONSS pour la réduction du temps de travail. Il a en commun avec le système actuel que les travailleurs concernés sont considérés comme travailleurs à temps plein et qu'il est introduit de manière collective pour l'ensemble du personnel ou pour une catégorie du personnel.

La différence la plus importante avec le système actuel est le caractère temporaire de la nouvelle mesure. En effet, l'objectif est, de cette manière, de compenser les effets négatifs temporaires de la crise et de limiter les pertes d'emploi.

Cette mesure est d'application pour les entreprises du secteur privé ainsi que pour les entreprises publiques autonomes.

Comme le relève le Conseil d'État dans son avis 46.591/1 du 7 mai 2009, il est indiqué que cette mesure soit prévue comme une disposition temporaire indépendante par l'introduction d'un nouveau chapitre dans la loi-programme du 24 décembre 2002.

Art. 2 en 4

Deze artikelen bevatten wijzigingen aan artikelen 335 en 338 van de programmawet (I) van 24 december 2002 zodat correct verwezen wordt naar de verschillende forfaitaire verminderingen.

Art. 3

Dit artikel voegt in artikel 336 van dezelfde wet drie nieuwe forfaitaire bedragen toe van trimesteriële patronale RSZ-verminderingen met name het bedrag van 600 euro voor een vermindering van de de arbeidsduur met 1/5de en 750 euro voor een vermindering van de arbeidsduur met 1/4de.

Het derde forfaitair bedrag ten belope van 1 150 euro wordt voorzien voor de combinatie van de arbeidsduurvermindering met 1/4^{de} met een tijdelijke invoering van de vierdagenweek. In combinatie met een arbeidsduurvermindering met 1/5^{de}, kan men terugvallen op het reeds bestaande forfaitaire bedrag van 1 000 euro.

Art. 5

Artikel 5 voegt een nieuw hoofdstuk toe in de Programmawet (I) van 24 december 2002, titel IV, hoofdstuk 7.

Gezien het tijdelijke karakter van deze crisismaatregel rond arbeidsduuraanpassing is het inderdaad niet wenselijk dat het bestaande stelsel van arbeidsduurvermindering wordt herschreven of aangepast.

Art. 6

Dit artikel geeft de definitie van het begrip arbeidsduur zoals gehanteerd in dit hoofdstuk. Het is dezelfde definitie als deze gebruikt voor de arbeidsduurvermindering voor onbepaalde duur.

Art. 7

Dit artikel kadert het principe van de forfaitaire vermindering en definieert het toepassingsgebied naar de werkgevers toe.

De tijdelijke arbeidsduurvermindering moet een aanvang nemen vóór 1 januari 2010.

Art. 2 et 4

Ces articles comportent des modifications aux articles 335 et 338 de la loi-programme (I) du 24 décembre 2002 de telle sorte qu'ils renvoient correctement aux différentes réductions forfaitaires.

Art. 3

Cet article insère dans l'article 336 de la même loi trois nouveaux montants forfaitaires de réduction de cotisations patronales ONSS à savoir un montant de 600 euros pour une diminution du temps de travail d'un cinquième et un montant de 1 000 euros pour une diminution du temps de travail d'un quart.

Le troisième montant forfaitaire de 1 150 euros est prévu pour la combinaison d'une réduction du temps de travail d'un quart avec l'instauration temporaire de la semaine de quatre jours. En combinaison avec une réduction du temps de travail d'un cinquième, on peut utiliser le montant forfaitaire de 1 000 euros qui existe déjà.

Art. 5

L'article 5 insère un nouveau chapitre dans la loi-programme (I) du 24 décembre 2002, titre IV, chapitre 7.

Vu le caractère temporaire de cette mesure de crise relative à l'adaptation du temps de travail, il n'est pas souhaitable que le système actuel de réduction du temps de travail soit réécrit ou adapté.

Art. 6

Cet article donne une définition de la notion de temps de travail telle qu'utilisée dans ce chapitre. C'est la même définition que celle utilisée pour la réduction du temps de travail pour une durée indéterminée.

Art. 7

Cet article cadre le principe de réduction forfaitaire et définit le champ d'application des employeurs.

La réduction temporaire du temps de travail doit débuter avant le 1^{er} janvier 2010.

Art. 8

Dit artikel bepaalt dat een forfaitaire vermindering wordt gegeven in geval van een tijdelijke arbeidsduurvermindering. De periode van de forfaitaire vermindering loopt vanaf het kwartaal van invoering van de tijdelijke arbeidsduurvermindering en neemt een einde in het kwartaal waarin de tijdelijke arbeidsduurvermindering een einde neemt.

In geval de tijdelijke arbeidsduurvermindering gecombineerd wordt met de tijdelijke invoering van de vierdagenweek, dan wordt een hoger forfaitair bedrag toegekend.

Op basis van artikel 338 van de Programmawet (I) van 24 december 2002 bepaalt de Koning het forfaitaire bedrag van de vermindering. Het is de intentie daarbij een forfaitaire vermindering per werknemer en per kwartaal toe te kennen:

- van 600 euro bij een arbeidsduurvermindering met een vijfde;
- van 750 euro bij een arbeidsduurvermindering met een vierde.

In geval van combinatie met de invoering van de vierdagenweek, worden deze forfaitaire verminderingen resp. verhoogd tot 1 000 en 1 150 euro.

Art. 9

Dit artikel bepaalt dat de tijdelijke aanpassing van de arbeidsduur en de invoering van de vierdagenweek enkel kunnen worden ingesteld met een collectieve arbeidsovereenkomst, waarvan de Koning de minimale inhoud zal bepalen.

Minimaal zijn alleszins het tijdelijke karakter van de vermindering van de arbeidsduur en het duidelijk vermelden van een begin- en einddatum. Ook zal bepaald worden dat in een compensatie van het loonverlies van de betrokken werknemers zal moeten voorzien worden. Deze compensatie moet minstens drie vierden belopen van het bedrag van de forfaitaire vermindering maar mag er uiteraard niet toe leiden dat de werknemer een hoger brutoloon bekomt dan voordien. Hierbij wordt geen rekening gehouden met de aanpassingen van de lonen ingevolge de indexering en de baremieke verhogingen.

Deze compensatie van het loonverlies wordt beschouwd als loon.

Art. 8

Cet article détermine qu'une réduction forfaitaire est accordée en cas de réduction temporaire du temps de travail. La période de la réduction forfaitaire court à partir du trimestre d'introduction de la réduction temporaire du temps de travail et prend fin au trimestre où la réduction temporaire du temps de travail prend fin.

Dans le cas où la réduction temporaire du temps de travail est combinée avec l'instauration temporaire de la semaine de quatre jours, un montant forfaitaire plus élevé est octroyé.

Sur base de l'article 338 de la Loi-programme (I) du 24 décembre 2002, le Roi détermine le montant forfaitaire de la réduction. L'intention est d'attribuer une réduction forfaitaire par travailleur et par trimestre:

- de 600 euros pour une réduction du temps de travail d'un cinquième;
- de 750 euros pour une réduction du temps de travail d'un quart.

En cas de combinaison avec l'instauration de la semaine de quatre jours, ces réductions forfaitaires sont augmentées respectivement à 1 000 et 1 150 euros.

Art. 9

Cet article prévoit que l'adaptation temporaire du temps de travail et l'instauration de la semaine de quatre jours peuvent être instaurées par une convention collective de travail dont le Roi fixera le contenu minimal.

Au minimum, il aura trait au caractère temporaire de la réduction du temps de travail et à la mention claire de la date de début et de fin. Il sera également déterminé qu'une compensation de la perte salariale sera prévue pour le travailleur concerné. Cette compensation doit s'élever au moins à trois quart du montant de la réduction forfaitaire mais ne peut évidemment pas impliquer que le travailleur perçoit un salaire brut plus élevé qu'antérieurement. À cet égard, il n'est pas tenu compte de l'adaptation des salaires à l'indice des prix, ni des augmentations barémiques.

Cette compensation de la perte salariale est considérée comme du salaire.

Art. 10

Dit artikel maakt artikel 28, § 4, van de arbeidswet van 16 maart 1971 van toepassing.

Art. 11

Dit artikel bevat, voor wat betreft de eventuele terugvordering van de doelgroepverminderingen in geval van inbreuken, dezelfde bepalingen als geldig voor de bestaande doelgroepvermindering voor collectieve arbeidsduurvermindering en vervat in artikel 353 van de programmawet (I) van 24 december 2002.

Art.12

Dit artikel bepaalt de inwerkingtreding van deze titel.

De maatregel neemt een einde op 31 december 2009.

De Koning kan bij een in ministerraad overlegd besluit en na advies van de NAR de periode verlengen tot uiterlijk 30 juni 2010.

TITEL 2

Tijdelijke crisismaatregel tot aanpassing van het arbeidsvolume

HOOFDSTUK 1

Toepassingsgebied

De economische crisis brengt voor heel wat ondernemingen mee dat er een daling is van het beschikbare werk. Voor de arbeiders kan er beroep worden gedaan op het stelsel van de economische werkloosheid, voor bedienden moeten bijkomende maatregelen worden genomen om het arbeidsvolume aan te passen ten gevolge van de crisis. De voorgestelde maatregelen hebben tot doel op een tijdelijke basis dit arbeidsvolume te verminderen om aldus ontslagen te vermijden.

Er wordt voorzien in een tijdelijke individuele vermindering van de arbeidsprestaties en in een tijdelijke collectieve regeling van volledige of gedeeltelijke schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst.

Hoofdstuk 1 bepaalt het toepassingsgebied van deze twee maatregelen.

Art. 10

Cet article rend applicable l'article 28, § 4, de la loi sur le travail du 16 mars 1971.

Art. 11

Cet article comporte, en ce qui concerne la récupération éventuelle des réductions groupe-cible dans le cas d'infraction, les mêmes dispositions valables pour les réductions groupe-cible existantes pour la réduction collective du temps de travail et prévu par l'article 353 de la loi-programme (I) du 24 décembre 2002.

Art. 12

Cet article fixe l'entrée en vigueur de ce titre.

La mesure prend fin au 31 décembre 2009.

Le Roi peut par arrêté délibéré en conseil des ministres prolonger après avis du CNT cette période jusqu'au 30 juin 2010.

TITRE 2

Mesures temporaires de crises visant l'adaptation du volume de l'emploi

CHAPITRE 1^{ER}**Champ d'application**

La crise économique entraîne pour beaucoup d'entreprises une diminution du volume de travail disponible. Pour les ouvriers, il peut être fait appel au régime de chômage économique; pour les employés, il faut prendre des mesures complémentaires afin d'adapter le volume de travail à la suite de la crise. Les mesures proposées ont pour but de diminuer ce volume de travail sur une base temporaire afin d'éviter ainsi des licenciements.

Une réduction individuelle et temporaire des prestations de travail et un régime temporaire et collectif de suspension totale ou partielle de l'exécution du contrat de travail sont prévues.

Le chapitre 1^{er} détermine le champ d'application de ces deux mesures.

Art. 13

De eerste paragraaf beperkt het toepassingsgebied van de maatregel tot de werkgevers en de werknemers die behoren tot het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, d.w.z. tot voornamelijk de ondernemingen uit de privésector die wegens de aard van hun activiteiten zwaarder worden getroffen door de economische en financiële crisis dan de openbare sector.

Een uitbreiding van het toepassingsgebied naar de autonome overheidsbedrijven wordt nu niet voorzien temeer deze autonome overheidsbedrijven niet voldoen aan de criteria om erkend te worden als onderneming in moeilijkheden.

Paragraaf 2 stelt dat enkel ondernemingen in moeilijkheden zoals gedefinieerd in § 4, die voor de respectievelijke maatregelen gebonden zijn door een sectorale Cao, kunnen gebruik maken van deze twee maatregelen.

De reden waarom er voor deze sectorale CAO geen algemeen verbindend verklaring is voorzien, volgt uit het feit dat zulke algemeen binding niet vereist is om de maatregelen in werking te stellen.

Wanneer de sector geen CAO sluit kunnen de ondernemingen met een syndicale delegatie een ondernemings-CAO sluiten met betrekking tot de respectievelijke maatregelen. Indien binnen de twee weken na het opstarten van onderhandelingen om te komen tot het sluiten van een cao op het niveau van de onderneming geen resultaten worden bereikt, kan de werkgever de respectievelijke maatregelen vooralsnog toepassen voor zover hij gebonden is door een ondernemingsplan, bedoeld in dit artikel, dat is goedgekeurd overeenkomstig de procedure voorzien in § 3.

De ondernemingen zonder syndicale delegatie kunnen een ondernemingsplan indienen met betrekking tot de respectievelijke maatregelen. Dit ondernemingsplan moet worden goedgekeurd overeenkomstig de bepalingen van § 3. Deze ondernemingen kunnen ook opteren voor het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsniveau.

Het ondernemingsplan heeft bindende kracht in die zin dat, gelet op de in artikel 51 van de voormelde wet van 5 december 1968 voorziene hiërarchie van de bronnen van de verbintenissen in de arbeidsbetrekkingen tussen werkgevers en werknemers, het moet geplaatst worden boven de geschreven individuele arbeidsovereenkomst.

Art. 13

Le paragraphe 1^{er} limite le champ d'application de la mesure aux travailleurs et aux employeurs ressortissant du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, à savoir essentiellement aux entreprises du secteur privé, lesquelles sont plus directement touchées, de par la nature de leurs activités, par les effets de la crise économique et financière mondiale que le secteur public.

Une extension du champs d'application aux entreprises publiques autonomes n'est pas prévu dans le présent texte, d'autant que celles-ci ne satisfont pas aux critères pour être reconnues comme entreprise en difficultés.

Le paragraphe 2 prévoit que seules les entreprises en difficulté telles que définies au § 4 qui pour les mesures respectives sont liées par soit une CCT sectorielle, soit une CCT d'entreprise, soit un plan d'entreprise peuvent faire usage de ces deux mesures.

La raison pour laquelle il n'est pas prévu de rendre obligatoire cette CCT sectorielle découle du fait qu'une telle force obligatoire n'est pas exigée pour mettre en œuvre ces mesures.

Lorsque le secteur ne conclut pas de CCT, les entreprises avec délégation syndicale peuvent conclure une CCT d'entreprise sur les mesures respectives. Si dans les deux semaines du début des négociations pour conclure une CCT au niveau de l'entreprise aucun résultat n'est atteint, l'employeur peut encore appliquer les mesures respectives pour autant qu'il soit lié par un plan d'entreprise visé au présent article qui est approuvé conformément à la procédure prévue au § 3.

Les entreprises sans délégation syndicale peuvent introduire un plan d'entreprise sur les mesures respectives. Ce plan d'entreprise doit être approuvé conformément aux dispositions du § 3. Ces entreprises peuvent aussi opter pour la conclusion d'une convention collective de travail au niveau de l'entreprise .

Le plan d'entreprise a force obligatoire dans le sens où, dans l'article 51 de la loi précitée du 5 décembre 1968 prévoyant la hiérarchie des sources de droit régissant les relations de travail entre employeurs et travailleurs, il doit prendre place avant la convention individuelle écrite.

Men kan dus opteren voor één cao of ondernemingsplan voor beide maatregelen samen of voor één cao of ondernemingsplan per maatregel.

Verder worden de vormvereisten bepaald waaraan deze cao's of ondernemingsplannen moeten voldoen. Zo moeten er maatregelen tot maximaal behoud van de tewerkstelling worden gespecificeerd en moet voor de toepassing van de maatregelen met betrekking tot de schorsing van de arbeidsovereenkomst bepaald worden wat het bedrag van de loonsupplementen en de duurtijd van de schorsingen is.

Het doel van de neerlegging van de ondernemingsplannen op de griffie van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg is drieërlei: vooreerst het toekennen van een vaste datum aan het plan, het geven van een bindende kracht aan het plan en tenslotte een bekendmakingsdoelstelling naar de werknemers van de onderneming en derden (bv. de RVA ingeval van volledige of gedeeltelijke schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst).

Deze CAO's of ondernemingsplannen kunnen geen supplementaire voorwaarden of modaliteiten opleggen die door de RVA moeten worden gecontroleerd of die een invloed kunnen hebben op de vergoedbaarheid.

Paragraaf 3 regelt de procedure die moet gevolgd worden voor goedkeuring van een ondernemingsplan.

De ondernemingsplannen uit ondernemingen met syndicale delegatie die geen cao hebben gesloten en de ondernemingsplannen uit ondernemingen zonder syndicale delegatie worden ter beslissing voorgelegd aan een tripartiete commissie. Deze commissie beslist binnen de twee weken. Een aantal criteria worden vastgelegd die zullen gehanteerd worden bij de beoordeling.

Aangezien deze commissie beslissingen dient te nemen inzake ondernemingsplannen, verkrijgen deze beslissingen het karakter van «administratieve beslissingen» waartegen beroep kan worden ingesteld bij de administratieve rechter, zijnde de Raad van State.

Paragraaf 4 geeft een omschrijving van het begrip «onderneming in moeilijkheden». Hierdoor wordt het voordeel van de maatregel beperkt tot de ondernemingen die werkelijk getroffen zijn door de gevolgen van de huidige crisis.

Om de werkelijkheid van deze moeilijkheden vast te stellen worden er twee referentiepunten voorgesteld: hetzij een belangrijke daling (20% vergeleken met hetzelfde kwartaal van het vorige jaar) van het zakencijfer of de productie, hetzij een belangrijke toevlucht (ten minste

Il est donc possible d'opter pour une CCT ou pour un plan d'entreprise pour les deux mesures ensemble ou pour une CCT ou un plan d'entreprise par mesure.

Les conditions de forme auxquelles doivent répondre ces CCT ou plans d'entreprise sont définies. Ainsi, des mesures visant le maintien maximal de l'emploi doivent être définies, et pour l'application des mesures liées à la suspension de l'exécution du contrat de travail, le niveau des compléments de salaire et la durée des suspensions sont stipulés.

L'objectif poursuivi par le dépôt des plans d'entreprise au greffe du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale est triple: dans un premier temps, attribuer une date déterminée au plan, ensuite donner force obligatoire au plan et enfin en assurer une publicité à l'égard des travailleurs de l'entreprise et des tiers (par exemple, l'ONEm en cas de suspension totale ou partielle de l'exécution du contrat de travail).

Ces CCT ou plans d'entreprises ne peuvent pas imposer des conditions ou modalités supplémentaires à contrôler par l'Onem ou qui peuvent avoir une influence sur l'indemnisation.

Le paragraphe 3 règle la procédure qui doit être suivie pour l'approbation d'un plan d'entreprise.

Les plans d'entreprise des entreprises avec délégation syndicale qui n'ont pas conclu de CCT et les plans d'entreprises des entreprises sans délégation syndicale sont présentés pour décision à une commission tripartite. Cette commission a deux semaines pour prendre une décision. Un certain nombre de critères, qui seront utilisés dans l'appréciation, sont fixés.

Vu que cette commission doit prendre des décisions concernant les plans d'entreprise, ces décisions revêtent le caractère de «décisions administratives» qui peuvent l'objet d'un appel auprès du juge administratif, le Conseil d'État.

Le paragraphe 4 définit ce qu'il faut entendre par «entreprise en difficulté». Il s'agit, par le biais de l'introduction de ce critère et de sa définition, de limiter le bénéfice de la mesure aux entreprises réellement touchées par les effets de la crise actuelle.

Pour déterminer la réalité de ces difficultés, deux points de référence sont proposés: soit une diminution conséquente (20% par rapport au même trimestre de l'année précédente) du chiffre d'affaire ou de la production soit un recours important (20% au moins du

20% van het totaal aantal dagen dat wordt aangegeven aan de R.S.Z.) tot de regeling van tijdelijke werkloosheid voor de werklieden.

Om als een onderneming in moeilijkheden te worden beschouwd moet de onderneming beantwoorden aan één van deze twee criteria. De te volgen procedure zal bij koninklijk besluit worden vastgelegd.

De Koning kan eveneens bij een in Ministerraad overlegd besluit een derde criterium toevoegen dat betrekking heeft op een vermindering van de bestellingen.

HOOFDSTUK 2

Tijdelijke individuele vermindering van de arbeidsprestaties om het hoofd te bieden aan de crisis

Om ondernemingen met een dalende activiteit als gevolg van de huidige economische en financiële crisis toe te laten de arbeidsprestaties van hun werknemers te verminderen zonder dat hun werknemers een te groot inkomensverlies zouden moeten lijden, regelt hoofdstuk 2 van dit ontwerp een speciale formule tot vermindering van de arbeidsprestaties waaraan een uitkering is verbonden. Het gaat hier om een formule tot vermindering los van deze die bestaan op basis van of krachtens de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen.

Art. 14

Dit artikel legt de modaliteiten vast voor het sluiten van een overeenkomst tussen de werknemer en zijn werkgever tot vermindering van de arbeidsprestaties om het hoofd te bieden aan de crisis. Hier wordt tevens aangegeven dat de onderneming moet gebonden zijn door een collectieve arbeidsovereenkomst of een goedgekeurd ondernemingsplan vooraleer deze maatregel kan worden toegepast.

Deze overeenkomst kan betrekking hebben op twee soorten vermindering: een vijfde of de helft van een voltijdse betrekking. Vermits men tijdelijk van een voltijdse betrekking naar een deeltijdse betrekking overstapt, zal de overeenkomst schriftelijk worden vastgesteld overeenkomstig het bepaalde in artikel 11bis van de wet van 3 juli 18978 betreffende de arbeidsovereenkomsten; dit geschrift is dus een tijdelijke bijlage bij de basisarbeidsovereenkomst.

Veertien dagen voor het sluiten van dergelijke overeenkomst moet hij aan het regionaal

nombre total de jours déclarés à l'O.N.S.S.) au chômage temporaire pour les ouvriers.

Pour être considérée comme entreprise en difficulté, l'entreprise doit répondre à l'un de ces deux critères. La procédure à suivre sera déterminée par arrêté royal délibéré en Conseil des ministres.

Le Roi peut aussi par arrêté délibéré en Conseil des ministres ajouter un troisième critère qui a trait à une diminution des commandes.

CHAPITRE 2

Réduction individuelle et temporaire des prestations pour faire face à la crise

Pour permettre à la fois aux entreprises dont l'activité est en recul suite aux effets de la crise économique et financière actuelle de diminuer les prestations de leurs travailleurs et aux travailleurs occupés par ces entreprises de limiter leur perte de revenus, le chapitre 2 du présent projet instaure une formule de réduction des prestations particulière à laquelle est attachée une allocation. Il s'agit d'une formule de réduction autonome par rapport à celles existantes par ou en vertu de la loi de redressement contenant des dispositions sociales du 22 janvier 1985.

Art. 14

Cet article définit les modalités de conclusion de la convention entre le travailleur et son employeur portant sur une réduction des prestations pour faire face à la crise. Il est en outre stipulé ici que l'entreprise doit être liée par une convention collective de travail ou un plan d'entreprise approuvé avant de pouvoir appliquer la mesure.

Cette convention peut porter sur deux types de réduction: 1/5^{ème} et 1/2 d'un temps plein. S'agissant de passer temporairement d'un régime de travail à temps plein à un régime de travail à temps partiel, la convention sera constatée par écrit conformément au prescrit de l'article 11bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, cet écrit constituant un avenant temporaire au contrat de travail de base.

Quatorze jours avant toute conclusion d'une telle convention, il devra donc informer le bureau régional du

werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening de elementen ter kennis brengen die zijn penibele economische toestand aantonen evenals het feit dat hij gebonden is door hetzij een collectieve arbeidsovereenkomst hetzij een goedgekeurd ondernemingsplan gesloten in overeenstemming met de bepalingen van artikel 13, §§ 2 en 3. Dit moet hij doen door gebruik te maken van een ad hoc formulier.

Het is mogelijk om onmiddellijk (verlenging) of na een periode van voltijdse hervatting opnieuw beroep te doen op dit type van vermindering van de arbeidsprestaties, voor zover de onderneming op het moment van hernieuwing nog altijd beschouwd wordt als een onderneming in moeilijkheden.

Art. 15

De door dit hoofdstuk geregelde formule tot vermindering moet het ondernemingen mogelijk maken om hun kosten te verlagen door de tewerkstellingstijd van hun werknemers te verminderen. Deze bepaling moet voorkomen dat een werkgever, die met zijn werknemer een overeenkomst heeft gesloten tot vermindering van de arbeidsprestaties om het hoofd te bieden aan de crisis, zijn werknemer nadien vraagt om meer uren te presteren.

Art. 16

Dit artikel geeft een bijzondere definitie van het begrip «lopend loon» dat als basis dient voor de berekening van de verbrekingsvergoeding wanneer een werkgever tijdens deze periode van vermindering van de arbeidsprestaties de arbeidsovereenkomst beëindigt zoals bedoeld door artikel 39 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. In dat geval is het «lopend loon» niet gelijk aan het werkelijk verdiende loon (met name het deeltijdse loon) op het moment van de beëindiging maar wel aan het loon dat hij op datzelfde ogenblik zou hebben ontvangen indien hij voltijds had blijven verder werken. Dit moet voorkomen dat men deze formule zou gebruiken als een middel om de kost van de ontslagen te verminderen.

Deze regeling kan niet als precedent worden ingeroepen na afloop van deze tijdelijk crisis maatregel.

Art. 17

Wordt een overeenkomst gesloten overeenkomstig het bepaalde in de vorige afdeling, dan ontvangt de

chômage de l'Office national de l'Emploi des éléments qui attestent de sa situation économique difficile ainsi que le fait qu'il est lié soit par une convention collective de travail soit par un plan d'entreprise approuvé conclu conformément aux dispositions des articles 13, §§ 2 et 3. Il devra le faire en utilisant un formulaire ad hoc.

Il est possible de renouveler immédiatement («prolongement») ou après une période de reprise à temps plein le recours à cette forme de réduction des prestations, pour autant que l'entreprise soit toujours considérée en difficulté au moment de ce renouvellement.

Art. 15

La formule de réduction organisée par le présent chapitre vise à permettre aux entreprises de réduire leurs coûts en réduisant le temps d'occupation de leurs travailleurs. La présente disposition vise à éviter qu'un employeur, qui a conclu une convention avec son travailleur afin de réduire ses prestations de travail pour faire face à la crise, lui fasse, par ailleurs, prester des heures complémentaires.

Art. 16

En cas de congé donné par l'employeur pendant la période de réduction des prestations, tel que visé à l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, cet article donne une définition particulière de la notion de «rémunération en cours» qui sert de base au calcul de l'indemnité de rupture. On entendra, dans une telle circonstance, par «rémunération en cours» non pas la rémunération réellement perçue au moment du congé, à savoir pour un temps partiel, mais la rémunération qui aurait été perçue à ce même moment par le travailleur s'il avait continué à travailler à temps plein. Il s'agit ici d'éviter que cette formule de réduction soit utilisée comme un instrument permettant de diminuer le coût de licenciements secs.

Ce régime ne peut pas être invoqué comme précédent après l'expiration de cette mesure temporaire de crise.

Art. 17

Lorsqu'une convention est conclue conformément aux prescriptions fixées à la section précédente, une

werknemer die zijn arbeidsprestaties vermindert, een uitkering om gedeeltelijk zijn inkomensverlies op te vangen.

De Koning legt het bedrag vast en de toekenningsmodaliteiten. Zijn deze bepalingen er niet, dan stelt artikel 17 dat de voorwaarden van toepassing zijn inzake de vermindering van de arbeidsprestaties (1/5) en de vermindering van de arbeidsprestaties tot de helft van toepassing zijn in het kader van het «tijdskrediet». Het bedrag van de uitkering zal worden afgestemd voor de halftijdse vermindering van de arbeidsprestaties op het bedrag dat wordt toegekend aan de werknemers ouder dan 50 jaar die hun prestaties halftijds onderbreken in het kader van het tijdskrediet. Voor de werknemers die hun arbeidsprestaties verminderen met 1/5 wordt verwezen enerzijds naar het hoogste bedrag toegekend aan de werknemers jonger dan 50 jaar en anderzijds naar het hoogste bedrag toegekend aan de werknemers ouder dan 50 jaar die hun arbeidsprestaties verminderen met 1/5 in het kader van de wetgeving op het tijdskrediet. De aan de Koning gegeven machtiging is identiek aan deze bepaald door de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen.

In deze periode van economische vertraging is het toekennen van een vergoeding zowel een aansporing om de formule te gebruiken als een ondersteuning van de consumptie.

Er wordt tevens bepaald dat het inkomen van de werknemer die gebruik maakt van deze maatregel niet hoger mag zijn dan zijn vroeger brutoloon.

Art. 18

Krachten dit artikel kan de Koning de nodige maatregelen nemen om de sociale zekerheidswetgeving aan te passen. De aan de Koning gegeven machtiging is identiek aan deze bepaald door de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen.

Art. 19

Werknemers die in de periode van zes maanden voorafgaand aan de inwerkingtreding van dit hoofdstuk hun arbeidsprestaties met 1/5 of de helft hebben vermindert in het kader van het «tijdskrediet», kunnen, wanneer zij een overeenkomst overeenkomstig artikel 14 sluiten, vragen dat deze periode wordt omgezet in een vermindering van de arbeidsprestaties om het hoofd te bieden aan de crisis, voor zover hun onderneming reeds een onderneming in moeilijkheden was in de zin

allocation est octroyée au travailleur en réduction de prestations afin de compenser partiellement sa perte de revenus.

Le Roi est habilité à en fixer le montant et les modalités d'octroi. Néanmoins, en l'absence de telles dispositions, l'article 17 prévoit l'application à titre supplétif des conditions applicables en matière de diminution de carrière (1/5^{ème}) et de réduction des prestations de travail à mi-temps dans le cadre du «crédit-temps». Le montant de cette allocation sera aligné pour la réduction à mi-temps des prestations de travail sur le montant qui est accordé aux travailleurs âgés d'au moins 50 ans qui réduisent leurs prestations à mi-temps dans le cadre du crédit temps. Pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations d'un cinquième, il est fait référence d'une part au montant le plus élevé accordé aux travailleurs de moins de 50 ans et d'autre part au montant le plus élevé accordé aux travailleurs âgés d'au moins 50 ans qui réduisent leurs prestations d'un cinquième dans le cadre de la législation sur le crédit temps. L'habilitation donnée au Roi est identique à celle prévue par la loi de redressement contenant des dispositions sociales du 22 janvier 1985.

En cette période de ralentissement économique, l'octroi de cette allocation constitue à la fois un incitant pour entrer dans la formule, soulageant de ce fait les entreprises, et un soutien à la consommation.

En outre, il est précisé que le revenu du travailleur qui recourt à cette mesure ne peut pas être plus élevé que son salaire brut antérieur.

Art. 18

En vertu de cet article, le Roi est habilité à prendre toutes les mesures nécessaires pour adapter la législation relative à la sécurité sociale. L'habilitation donnée au Roi est identique à celle prévue par la loi de redressement contenant des dispositions sociales du 22 janvier 1985.

Art. 19

Les travailleurs qui, dans les six mois précédant l'entrée en vigueur du présent chapitre, ont réduit leurs prestations d'1/5^{ème} ou à un mi-temps dans le cadre du «crédit-temps» peuvent, moyennant l'accord de leur employeur avec lequel ils doivent conclure une convention conforme à l'article 14 susvisé, convertir cette période en réduction de prestations pour faire face à la crise, et ce pour autant que leur entreprise était en difficulté au sens du présent chapitre au moment de leur réduction

van dit hoofdstuk op het moment van hun vermindering «tijdskrediet» en voorzover hun onderneming gebonden is hetzij door een collectieve arbeidsovereenkomst hetzij door een goedgekeurd ondernemingsplan gesloten in het kader van artikel 13, §§ 2 en 3. Zij behouden op die manier hun tegoed in het kader van tijdskrediet.

Het is de bedoeling te voorkomen dat werknemers die reeds een vermindering van hun arbeidsprestaties in het kader van «tijdskrediet» hebben aanvaard om hun onderneming te helpen, zouden benadeeld worden.

De Koning kan bij een in Ministerraad overlegd besluit daartoe nadere regelen en modaliteiten vastleggen.

Overeenkomsten, gesloten conform artikel 14, die verlopen na het einde van de geldigheid van de bepalingen van dit hoofdstuk, zullen ophouden te bestaan op hetzelfde ogenblik als de bepalingen van dit hoofdstuk.

HOOFDSTUK 3

Tijdelijke collectieve regeling van volledige of gedeeltelijke schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst

Art. 20 tot 26

Dit hoofdstuk heeft tot doel een collectieve regeling in te voeren van volledige of gedeeltelijke schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst van de bedienden ten gevolge van de crisis.

Deze regeling, die onontbeerlijk is geworden als gevolg van de economische crisis, is evenwel slechts van tijdelijke aard.

Zij zal slechts kunnen worden toegepast gedurende de tweede helft van het jaar 2009. Indien de economische crisis aanhoudt, zal een koninklijk besluit in Ministerraad overlegd genomen na advies van de NAR eventueel deze regeling kunnen verlengen tot uiterlijk 31 december 2010.

Ook deze regeling is slecht toegankelijk voor de ondernemingen die in moeilijkheden zijn en die gebonden zijn door een CAO of een goedgekeurd ondernemingsplan zoals voorzien in artikel 13, §§ 2 en 3.

Slechts twee regelingen worden door deze wet toegestaan:

– hetzij een volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst;

«crédit-temps» et pour autant que leur entreprise soit liée soit par une convention collective de travail, soit par un plan d'entreprise approuvé conclu dans le cadre de l'article 13, §§ 2 et 3. Ils reconstituent ainsi leur capital-période en matière de crédit-temps.

L'intention est d'éviter que des travailleurs, ayant déjà accepté une réduction de leurs prestations dans le cadre du «crédit-temps» afin de soulager leur entreprise, ne soient lésés.

Le Roi peut par arrêté délibéré en conseil des ministres fixer à cette fin des modalités et des règles spécifiques.

Les conventions conclues conformément à l'article 14 avec un terme dépassant le terme des dispositions du présent chapitre cesseront de toute façon de produire tout effet en même temps que les dispositions du présent chapitre.

CHAPITRE 3

Régime temporaire et collectif de suspension totale ou partielle de l'exécution du contrat de travail

Art. 20 à 26

Le présent chapitre a pour objet d'introduire pour les employés un régime collectif de suspension totale ou partielle de l'exécution du contrat suite à la crise.

Ce régime, rendu indispensable par la crise qui touche notre économie n'est toutefois que temporaire.

Il ne pourra être appliqué que pendant la deuxième moitié de l'année 2009. Eventuellement, si la crise économique persiste, un arrêté royal délibéré en Conseil des ministres pris après avis du CNT pourra prolonger ce régime jusqu'au 31 décembre 2010.

Ce régime également est seulement accessible aux entreprises en difficulté qui sont liées par une CCT ou un plan d'entreprise approuvé comme prévu à l'article 13, §§ 2 et 3.

Seuls deux régimes sont autorisés par la présente loi:

– soit une suspension complète de l'exécution du contrat de travail;

– hetzij een regeling van gedeeltelijke arbeid die ten minste twee arbeidsdagen per week moet tellen.

Deze regelingen moeten worden toegepast per volledige kalenderweek of per reeks van een of meerdere kalenderweken.

Zowel in 2009, als in 2010 in geval van verlenging door de Koning van de toepassing van deze wet, kan dit stelsel worden ingevoerd voor een periode die is vastgelegd in een cao of goedgekeurd ondernemingsplan zoals voorzien in artikel 13, § 2 en § 3 zonder dat deze periode maximaal respectievelijk zestien weken voor de volledige en zesentwintig weken voor de gedeeltelijke schorsing per kalenderjaar overschrijdt.

Een combinatie van de beide regelingen is mogelijk in de wetenschap dat één kalenderweek volledige schorsing overeenstemt met twee kalenderweken van gedeeltelijke arbeid.

Vooraleer een regeling van volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of gedeeltelijke arbeid bij gebrek aan werk, moet de werkgever op voorhand aantonen dat hij voldoet aan een van de erkenningsvoorwaarden om erkend te worden als onderneming in moeilijkheden.

Veertien dagen voor elke kennisgeving van een regeling van volledige schorsing of van gedeeltelijke arbeid, moet hij aan het regionaal werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening de elementen ter kennis brengen die zijn penibele economische toestand aantonen evenals het feit dat hij gebonden is door hetzij een collectieve arbeidsovereenkomst hetzij een goedgekeurd ondernemingsplan gesloten in overeenstemming met de bepalingen van artikel 13, §§ 2 en 3. Dit moet hij doen door gebruik te maken van een *ad hoc* formulier. Hij dient tevens zijn ondernemingsraad of vakbondsafvaardiging daarvan in te lichten.

Deze termijn van 14 dagen laat het werkloosheidsbureau toe om de bewijsstukken van de werkgever te controleren. Na deze controle zal de werkgever worden verwittigd van het feit of hij al dan niet aan de gestelde voorwaarden voldoet, teneinde te vermijden dat hij ten onrechte overgaat tot de kennisgeving van een regeling van volledige schorsing of van gedeeltelijke arbeid.

Indien zijn bewijsstukken niet worden betwist, zal de werkgever kunnen overgaan tot één of meerdere kennisgevingen van een regeling van schorsing of gedeeltelijke arbeid gedurende het jaar 2009 of eventueel 2010, zonder telkenmale opnieuw het bewijs te moeten aandragen van zijn economische moeilijkheden.

– soit un régime de travail à temps réduit qui doit compter au moins deux jours de travail sur la semaine.

Ces régimes doivent être mis en œuvre par semaine calendrier complète, par tranches d'une ou plusieurs semaines calendrier.

Aussi bien en 2009 qu'en 2010, en cas de prolongation de l'application de la présente loi par le Roi, ce régime pourra être introduit pour une période fixée dans une CCT ou un plan d'entreprise approuvé comme prévu à l'article 13, §§ 2 et 3, sans que cette période ne puisse dépasser un maximum par année calendrier respectivement de 16 semaines en cas de suspension complète et de 26 semaines en cas de régime de travail à temps réduit.

Une combinaison des deux est possible sachant que dans ce cas une semaine calendrier de suspension à temps plein équivaut à deux semaines calendrier de régime de travail à temps réduit.

Avant de pouvoir instaurer un régime de suspension totale de l'exécution du contrat ou régime de travail à temps réduit, l'employeur devra préalablement apporter la preuve qu'il correspond à un des critères pour être reconnu comme entreprise en difficulté.

Quatorze jours avant toute notification d'un régime de suspension totale ou de travail à temps réduit, il devra donc informer le bureau régional du chômage de l'Office national de l'Emploi des éléments qui attestent de sa situation économique difficile ainsi que le fait qu'il est lié soit par une convention collective de travail soit par un plan d'entreprise approuvé conclu conformément aux dispositions des articles 13, §§ 2 et 3. Il devra le faire en utilisant un formulaire *ad hoc*. Il devra également informer son conseil d'entreprise ou sa délégation syndicale.

Ce délai de 14 jours permet au bureau de chômage de vérifier les attestations de l'employeur. Après contrôle, il sera averti le cas échéant du fait qu'il ne satisferait pas aux conditions requises pour éviter qu'il ne procède indûment à une notification d'un régime de suspension complète ou de travail à temps réduit.

Si ses attestations ne sont pas contestées, l'employeur pourra par la suite procéder à une ou plusieurs notifications d'un régime de suspension ou de travail à temps réduit pendant l'année 2009, ou éventuellement 2010, sans devoir à nouveau apporter la preuve de ses difficultés économiques.

Ten vroegste 14 dagen na de eerste voorlegging van bewijsstukken, zal de werkgever een regeling van volledige schorsing of van gedeeltelijke arbeid kunnen betekenen. Deze zal pas in werking kunnen treden ten vroegste 7 dagen na de kennisgeving.

Deze kennisgeving gebeurt, zoals voor de werklieden, door middel van aanplakking in de onderneming of door individuele kennisgeving aan de betrokken werknemers en via elektronische weg voor de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening.

De ondernemingsraad of de vakbondsafvaardiging wordt hiervan eveneens op de hoogte gebracht, zoals dit reeds het geval is voor de toepassing van artikel 51 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Net zoals voor de werklieden, maken latere wijzigingen in de toepassing van de regeling het voorwerp uit van soortgelijke kennisgevingen.

De werkgever is ertoe gehouden om voor elke dag van schorsing van de arbeidsovereenkomst een supplement te betalen, minstens evenwaardig aan de supplementen toegekend aan de arbeiders uit dezelfde onderneming die in economische werkloosheid zijn, bovenop de crisisuitkeringen wegens schorsing van de arbeidsovereenkomst. Deze regeling van supplementen moet worden voorzien in een collectieve arbeidsovereenkomst of in een goedgekeurd ondernemingsplan.

Eveneens zoals voor de werklieden, kan de bediende gedurende een periode van volledige schorsing of van gedeeltelijke arbeid, een einde stellen aan zijn arbeidsovereenkomst zonder opzegging of vergoeding.

Indien hij voor het begin van deze periode een einde heeft gesteld aan zijn arbeidsovereenkomst, blijft de opzegging verder lopen.

Indien het daarentegen de werkgever is die een einde heeft gesteld aan de arbeidsovereenkomst door betekening van een opzegging, loopt deze opzegging niet gedurende de periode van volledige schorsing of van gedeeltelijke arbeid.

Nog steeds zoals voor de werklieden, kunnen de bedienden niet in het stelsel van de tijdelijke schorsing van de arbeidsovereenkomst worden geplaatst zolang zij nog inhaalrust hebben openstaan voor overschrijdingen van de normale arbeidsduurgrenzen of voor feestdagen.

De besluitwet van 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid wordt aangevuld om toe te laten dat de RVA met behulp van de uitbetalinginstellingen

Au plus tôt 14 jours après cette première information, l'employeur pourra notifier un régime de suspension complète ou de travail à temps réduit. Il ne pourra entrer en vigueur qu'au moins 7 jours après sa notification.

Cette notification se fait, comme pour les ouvriers, par affichage dans l'entreprise ou par notification individuelle aux travailleurs concernés et par voie électronique pour l'Office national de l'Emploi.

Le conseil d'entreprise ou la délégation syndicale en est également informé, comme c'est déjà le cas pour l'application de l'article 51 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Des changements apportés ultérieurement à l'application du régime font l'objet, toujours comme pour les ouvriers de notifications similaires.

L'employeur est tenu de payer pour chaque jour de suspension du contrat de travail un supplément aux allocations de crise pour suspension de l'exécution du contrat de travail au moins équivalent aux suppléments accordés aux ouvriers du même entreprise qui sont en chômage économique. Ce régime des suppléments doit être prévu par convention collective de travail ou dans un plan d'entreprise approuvé.

Également comme pour les ouvriers, l'employé peut, pendant une période de suspension complète ou de travail à temps réduit, mettre fin à son contrat de travail sans préavis ni indemnité.

S'il a mis fin à son contrat de travail avant le début de la période, le préavis continue à courir.

Par contre, si c'est l'employeur qui a mis fin au contrat de travail moyennant la notification d'un préavis, ce préavis ne court pas pendant la période de suspension complète ou de travail à temps réduit.

Toujours comme pour les ouvriers, les employés ne pourront être admis au régime de suspension de l'exécution du contrat de travail tant qu'ils ont des dépassements des limites normales de la durée du travail ou des jours fériés à récupérer.

L'arrêté loi de 1944 relatif à la sécurité sociale est complété pour permettre à l'ONem de payer, avec l'aide des organismes de paiement, les nouvelles allocations

zou kunnen instaan voor de uitbetaling van de nieuw gecreëerde 'crisisuitkering wegens schorsing van de arbeidsovereenkomst voor bedienden'.

Zoals voor het stelsel van de economische werkloosheid voor arbeiders zal een deel van de kost van het stelsel van de crisisuitkering wegens schorsing van de arbeidsovereenkomst voor bedienden ten laste vallen van het Fonds voor sluitingen van ondernemingen.

De regeling voorzien in dit hoofdstuk kan niet als precedent worden ingeroepen na afloop van deze tijdelijk maatregel.

HOOFDSTUK 4

Gemeenschappelijke Bepalingen

Artikel 27 bepaalt de datum van inwerkingtreding van titel 2 op de dag van publicatie in het *Belgisch Staatsblad*.

De twee maatregelen voorzien in Titel 2 treden buiten werking op 1 januari 2010.

Deze maatregelen kunnen bij een in Ministerraad overlegd besluit worden verlengd tot uiterlijk 30 juni 2010 in functie van de economische situatie en van significante vooruitgang in het dossier van de harmonisering van het statuut arbeiders en bedienden na advies van de sociale partners. Deze laatste voorwaarde wordt geconcretiseerd door een verlenging van het stelsel door de Koning mogelijk te maken na advies van de Nationale Arbeidsraad.

De vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen,

Joëlle MILQUET

De vice-eersteminister en minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid,

Laurette ONKELINX

de crise pour suspension de l'exécution du contrat de travail d'employés.

Comme pour le régime du chômage économique pour les ouvriers, une partie du coût du régime des allocations de crise pour suspension de l'exécution du contrat de travail d'employés est prise en charge par le Fonds de fermeture des entreprises.

Le régime prévu dans ce chapitre ne peut pas être invoqué comme précédent après l'expiration de cette mesure temporaire.

CHAPITRE 4

Dispositions communes

L'article 27 prévoit l'entrée en vigueur du titre 2 au jour de sa publication au *Moniteur Belge*.

Les deux mesures prévues au Titre 2 cessent d'être en vigueur le 1^{er} janvier 2010.

Ces mesures peuvent, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, être prolongées jusqu'au 30 juin 2010 en fonction de l'évolution de la situation économique et d'avancées significatives dans le dossier de l'harmonisation des statuts ouvrier et employé après avis des partenaires sociaux. Cette dernière condition est concrétisée par la possibilité pour le Roi de prolonger le régime après avis du Conseil National du Travail.

La vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des Chances,

Joëlle MILQUET

La vice-première ministre et ministre des Affaires Sociales et de la Santé Publique,

Laurette ONKELINX

VOORONTWERP VAN WET**onderworpen aan het advies van de Raad van State****Voorontwerp van wet houdende diverse bepalingen over tewerkstelling in tijden van crisis**

Artikel 1

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

TITEL 1

Tijdelijke Crisis aanpassing van de arbeidsduur

Art. 2

In artikel 335, derde lid, van de programmawet van 24 december 2002 (I) worden de woorden «is onderafdeling 6» vervangen door de woorden «zijn onderafdelingen 6 en 8».

Art. 3

In artikel 336 van dezelfde wet, gewijzigd bij de wetten van 23 december 2005 en 20 juli 2006, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het eerste lid worden de woorden «G1, G2 of G3» vervangen door de woorden «G1, G2, G3, G4, G5 of G6»;

2° Tussen het vierde en vijfde lid wordt drie nieuwe leden ingevoegd, luidende;

«G4 is gelijk aan 600 EUR.
G5 is gelijk aan 750 EUR.
G6 is gelijk aan 1150 EUR.»

3° in het vroegere vijfde lid dat het achtste lid wordt, worden de woorden «G1, G2 en G3» vervangen door de woorden «G1, G2, G3, G4, G5 en G6».

Art. 4

In artikel 338 van dezelfde wet worden de woorden «G1, G2 of G3» vervangen door de woorden «G1, G2, G3, G4, G5 of G6».

Art. 5

In artikel 353, eerste lid, van dezelfde wet worden de woorden «deze onderafdeling» twee maal vervangen door de woorden «deze onderafdeling of de onderafdeling 8».

AVANT-PROJET DE LOI**soumis à l'avis du Conseil d'État****Avant-projet de loi portant des dispositions diverses en matière d'emploi pendant la crise**Article 1^{er}

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

TITRE 1^{ER}*Adaptation temporaire du temps de travail de crise*

Art. 2

Dans l'article 335, alinéa 3, de la loi-programme du 24 décembre 2002 (I), les mots «la sous-section 6 s'applique» sont remplacés par les mots «les sous-sections 6 et 8 s'appliquent».

Art. 3

À l'article 336 de la même loi, modifié par les lois du 23 décembre 2005 et du 20 juillet 2006, les modifications suivantes sont apportées:

1° dans l'alinéa 1^{er} les mots «G1, G2 ou G3» sont remplacés par les mots «G1, G2, G3, G4, G5 ou G6»;

2° Entre les alinéas 4 et 5, trois nouveaux alinéas sont insérés, rédigés comme suit:

«G4 est égal à 600 EUR.
G5 est égal à 750 EUR.
G6 est égal à 1150 EUR.»

3° dans l'ancien alinéa 5, devenu l'alinéa 8, les mots «G1, G2 et G3» sont remplacés par les mots «G1, G2, G3, G4, G5 et G6».

Art. 4

Dans l'article 338 de la même loi modifié par la loi du 23 décembre 2005, les mots «G1, G2 ou G3» sont remplacés par les mots «G1, G2, G3, G4, G5 ou G6».

Art. 5

Dans l'article 353, alinéa 1^{er}, de la même loi les mots «de la présente sous-section» sont deux fois remplacés par les mots «de la présente sous-section ou de la sous-section 8».

Art. 6

In titel IV, hoofdstuk 7, afdeling 3, van Programmawet van 24 december 2002 (I) wordt een onderafdeling 8 ingevoegd luidende «Onderafdeling 8 – Tijdelijke crisisaanpassing van de arbeidsduur».

Art. 7

In onderafdeling 8, ingevoegd bij artikel 6, wordt een artikel 353bis/1 ingevoegd, luidende:

«Art. 353bis/1. Voor de toepassing van deze onderafdeling verstaat men onder arbeidsduur, de wekelijkse arbeidsduur zoals gedefinieerd in artikel 348, eerste lid.

Voor de toepassing van deze onderafdeling wordt rekening gehouden met de arbeidsduur die is vastgesteld hetzij bij collectieve arbeidsovereenkomst gesloten overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, hetzij in het arbeidsreglement.

De Koning kan nadere regelen bepalen voor de berekening van de arbeidsduur.»

Art. 8

In dezelfde onderafdeling 8 wordt een artikel 353bis/2 ingevoegd, luidende:

«Art. 353bis/2. De werkgevers bedoeld in artikel 335, derde lid, die overgaan tot een tijdelijke aanpassing van de arbeidsduur vóór 1 januari 2010, volgens de voorwaarden bepaald in of krachtens deze onderafdeling, genieten een doelgroepvermindering.

De Koning bepaalt de nadere regelen betreffende deze aanpassing van de arbeidsduur.»

Art. 9

In dezelfde onderafdeling 8 wordt een artikel 353bis/3 ingevoegd, luidende:

«Art. 353bis/3. De werkgever geniet vanaf het kwartaal van invoering van het stelsel van tijdelijke aanpassing van de arbeidsduur in de onderneming en tot het kwartaal waarin de tijdelijke aanpassing van de arbeidsduur loopt, van een forfaitaire doelgroepvermindering per kwartaal waarvan het forfaitaire bedrag afhangt van de procentuele aanpassing van de arbeidsduur.

De tijdelijke aanpassing van de arbeidsduur moet de arbeidsduur verminderen met een vierde of met een vijfde.

Het forfaitaire bedrag van deze doelgroepvermindering ligt hoger ingeval de tijdelijke aanpassing van de arbeidsduur

Art. 6

Dans le titre IV, chapitre 7, section 3, de la loi-Programme du 24 décembre 2002 (I), il est inséré une sous-section 8 intitulée «Sous-section 8 – Adaptation temporaire du temps de travail de crise».

Art. 7

Dans la sous-section 8 insérée par l'article 6, il est inséré un article 353bis/1, rédigé comme suit:

«Art. 353bis/1. Pour l'application de la présente sous-section, on entend par durée du travail, la durée hebdomadaire comme définie par l'article 348, 1^{er} alinéa.

Pour l'application de la présente sous-section, il est tenu compte de la durée du travail fixée, soit par convention collective de travail conclue conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, soit par le règlement de travail.

Le Roi peut déterminer des modalités plus précises pour le calcul de la durée du travail.»

Art. 8

Dans la même sous-section 8, il est inséré un article 353bis/2 rédigé comme suit:

«Art. 353bis/2. Les employeurs visés à l'article 335, alinéa 3, qui procèdent à une adaptation temporaire de la durée du travail avant le 1 janvier 2010, dans les conditions fixées par ou en vertu de la présente sous-section, bénéficient d'une réduction groupe-cible.

Le Roi fixe les modalités plus précises relatives à cette adaptation de la durée du travail.»

Art. 9

Dans la même sous-section 8, il est inséré un article 353bis/3 rédigé comme suit:

«Art. 353bis/3. L'employeur bénéficie à partir du trimestre d'introduction du régime d'adaptation temporaire de la durée du travail dans l'entreprise et jusqu'au trimestre pendant lequel l'adaptation temporaire de la durée de travail se termine, d'une réduction forfaitaire groupe-cible pour chaque trimestre, dont le montant forfaitaire dépend du pourcentage de l'adaptation du temps de travail.

L'adaptation temporaire de la durée du travail doit diminuer la durée de travail avec un quart ou un cinquième.

Le montant forfaitaire de cette réduction groupe-cible est plus élevé lorsque l'adaptation temporaire de la durée de

gecombineerd wordt met de tijdelijke invoering van de vierdagenweek in de onderneming.

Het forfaitaire bedrag van deze doelgroepvermindering wordt toegekend per betrokken werknemer.

De Koning bepaalt wat moet worden verstaan onder invoering van de vierdagenweek voor de toepassing van deze bepaling.

De Koning bepaalt de voorwaarden en de procedure die moeten worden nageleefd en het dossier en de documenten die moeten worden voorgelegd om de doelgroepvermindering te kunnen verkrijgen.»

Art. 10

In dezelfde onderafdeling 8 wordt een artikel 353*bis*/4 ingevoegd, luidende:

«Art. 353*bis*/4. De tijdelijke aanpassing van de arbeidsduur en de invoering van de vierdagenweek moeten worden vastgesteld bij collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op het niveau van de onderneming en van toepassing zijn op het geheel van de werknemers van de onderneming of op een specifieke categorie van werknemers van de onderneming.

De Koning bepaalt de minimale inhoud van de bedoelde collectieve arbeidsovereenkomst en de na te leven procedures.

Deze minimale inhoud voorziet op zijn minst dat de collectieve arbeidsovereenkomst de begin- en einddatum van de tijdelijke aanpassing van de arbeidsduur bevat en voorziet in een looncompensatie. De looncompensatie mag niet tot gevolg hebben dat het brutoloon van de werknemer hoger is dan het brutoloon waarop hij recht had vóór de invoering van de tijdelijke aanpassing van de arbeidsduur. Hierbij wordt geen rekening gehouden met de aanpassing van de lonen aan de index en aan de baremieke loonsverhogingen.

Deze looncompensatie is loon in de zin van artikel 2 van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon van de werknemers en loon in de zin van artikel 23 van de wet van 29 juni 1981 houdende algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers, waarop sociale zekerheidsbijdragen worden berekend.»

Art. 11

In dezelfde onderafdeling 8 wordt een artikel 353*bis*/5 ingevoegd, luidende:

«Art. 353*bis*/5. Voor de voltijds tewerkgestelde werknemers die betrokken zijn bij de tijdelijke aanpassing van de arbeidsduur zoals bepaald in deze onderafdeling, is artikel 28, § 4, van de arbeidswet van 16 maart 1971 eveneens van toepassing bij overschrijding van het wekelijks aantal uren die voortvloeien uit het werkrooster dat in het arbeidsreglement is opgenomen.»

travail est combiné avec l'instauration temporaire de la semaine de quatre jours dans l'entreprise.

Le montant forfaitaire de cette réduction groupe-cible est octroyé par travailleur concerné.

Le Roi détermine ce qu'il faut entendre par instauration de la semaine de quatre jours pour l'application de la présente disposition.

Le Roi détermine les conditions et la procédure qui doivent être respectées, ainsi que le dossier et les documents qui doivent être présentés afin de pouvoir obtenir la réduction groupe-cible.»

Art. 10

Dans la même sous-section 8, il est inséré un article 353*bis*/4 rédigé comme suit:

Art. 353*bis*/4. L'adaptation temporaire du temps de travail et l'instauration de la semaine de quatre jours doivent être fixés par convention collective de travail, conclue au niveau de l'entreprise et s'appliquant à l'ensemble des travailleurs de l'entreprise ou à une catégorie spécifique de travailleurs de l'entreprise.

Le Roi fixe le contenu minimum de cette convention collective de travail et les procédures à suivre.

Ce contenu minimum prévoit qu'au minimum la convention collective de travail mentionne la date de début et de fin de l'adaptation temporaire du temps de travail et prévoit une compensation salariale. La compensation salariale ne peut avoir comme conséquence que le salaire brut du travailleur soit plus élevé que le salaire brut auquel il avait droit avant l'adaptation temporaire du temps de travail. Il n'est pas tenu compte à cet égard de l'adaptation des salaires à l'indice des prix, ni des augmentations barémiques.

Cette compensation salariale est du salaire au sens de l'article 2 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs et le salaire au sens de l'article 23 de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés sur lequel des cotisations de sécurité sociale sont calculées.

Art. 11

Dans la même sous-section 8, il est inséré un article 353*bis*/5 rédigé comme suit:

Art. 353*bis*/5. Pour les travailleurs occupés à temps plein et concernés par l'adaptation temporaire de la durée du travail telle que prévue par la présente sous-section, l'article 28, § 4, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail s'applique également en cas de dépassement du nombre hebdomadaire d'heures de travail qui résultent de l'horaire de travail prévu dans le règlement de travail.

Art. 12

Deze titel treedt buiten werking op 31 december 2009.

Indien de economische situatie dit rechtvaardigt kan de Koning bij een in Ministerraad overlegd besluit en na advies van de Nationale Arbeidsraad deze bepalingen verlengen tot uiterlijk 30 juni 2010 en de datum vermeld in artikel 353bis/2 van de Programmawet (I) van 24 december 2002 in dat geval naar een latere datum verschuiven.

TITEL 2

Tijdelijke crisismaatregelen tot aanpassing van het arbeidsvolume

HOOFDSTUK 1

Toepassingsgebied

Art. 13

§ 1. Deze titel is van toepassing op de werknemers en de werkgevers die onder het toepassingsgebied vallen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

§ 2. De toepassing van de beide tijdelijke crisismaatregelen maatregelen voorzien in deze titel is evenwel beperkt tot ondernemingen in moeilijkheden bedoeld in § 4 die voor de respectievelijke maatregelen bedoeld in deze titel gebonden zijn door:

1°. een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in het bevoegde paritair comité neergelegd binnen de week na de inwerkingtreding van deze wet;

2°. bij ontstentenis van een sectorale cao bedoeld in 1° voor de ondernemingen met een syndicale delegatie, een cao gesloten op het niveau van de onderneming. Indien binnen de twee weken na het opstarten van onderhandelingen, via de formele uitnodiging van de syndicale delegatie, om te komen tot het sluiten van een cao op het niveau van de onderneming geen resultaten worden bereikt, kan de werkgever de respectievelijke maatregelen bedoeld in deze titel vooralsnog toepassen voor zover hij gebonden is door een ondernemingsplan bedoeld in dit artikel dat is goedgekeurd overeenkomstig de procedure voorzien in § 3;

3°. bij ontstentenis van een sectorale cao bedoeld in 1°, voor de ondernemingen zonder syndicale delegatie, een ondernemingsplan bedoeld in dit artikel dat is goedgekeurd overeenkomstig de procedure voorzien in § 3;

4°. bij ontstentenis van een sectorale cao bedoeld in 1°, voor de ondernemingen zonder syndicale delegatie, een collectieve arbeidsovereenkomst.

Deze collectieve arbeidsovereenkomsten en dit ondernemingsplan moeten:

– uitdrukkelijk vermelden dat ze gesloten zijn in het kader van deze Titel;

Art. 12

Le présent titre cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2009.

Le Roi peut par arrêté délibéré en Conseil des ministres et après avis du Conseil National du Travail prolonger l'application de ces dispositions jusqu'au 30 juin 2010 et déplacer la date mentionnée dans l'article 353bis/2 de la loi-Programme du 24 décembre 2002 (I) dans ce cas à une date ultérieure, si la situation économique le justifie.

TITRE 2

Mesures temporaire de crise visant l'adaptation du volume de l'emploi

CHAPITRE 1^{ER}**Champ d'application**

Art. 13

§ 1^{er}. Le présent titre s'applique aux travailleurs et aux employeurs ressortissant du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

§ 2. L'application des deux mesures de crise prévues au présent titre est toutefois limitée aux entreprises en difficulté visées au § 4 qui sont liées pour l'application respective des mesures visées au présent titre par:

1°. une convention collective conclue au sein de la commission paritaire compétente et déposée dans la semaine qui suit l'entrée en vigueur de la présente loi;

2°. à défaut d'une convention sectorielle visée au 1°, pour les entreprises qui ont une délégation syndicale, une convention collective conclue au niveau de l'entreprise. Si dans les deux semaines suivant le début des négociations, par l'invitation formelle de la délégation syndicale, pour la conclusion d'une CCT au niveau de l'entreprise aucun résultat n'est atteint, l'employeur peut encore appliquer les mesures respectives visées au présent titre pour autant qu'il soit lié par un plan d'entreprise visé au présent article, approuvé conformément à la procédure prévue au § 3,;

3°. à défaut de convention collective sectorielle visée au 1°, pour les entreprises sans délégation syndicale, un plan d'entreprise visé au présent article, approuvé conformément à la procédure prévue au § 3;

4°. à défaut de convention collective sectorielle visée au 1°, pour les entreprises sans délégation syndicale, une convention collective de travail.

Ces conventions collectives et ce plan d'entreprise doivent:

– mentionner expressément qu'ils sont conclus dans le cadre du présent Titre;

- uitdrukkelijk vermelden op welke van beide tijdelijke crisismaatregelen bedoeld in deze Titel ze betrekking heeft;
- worden neergelegd ter griffie van de Directie collectieve arbeidsbetrekkingen van de Federale overheidsdienst Werk, Arbeid en Sectoraal Overleg;
- maatregelen bevatten tot maximaal behoud van de tewerkstelling.

Indien deze collectieve arbeidsovereenkomsten en dit ondernemingsplan betrekking hebben op de maatregel van de tijdelijke collectieve regeling van volledige of gedeeltelijke schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst moet met betrekking tot deze maatregel minstens het volgende worden bepaald:

- het bedrag van de supplementen bedoeld in artikel 22, § 7;
- de duurtijd van de volledige en gedeeltelijke schorsing van de arbeidsovereenkomst, zonder dat die duurtijd de maximale duurtijd bepaald in artikel 25 mag overschrijden.

§ 3. Het ondernemingsplan bedoeld in § 2, eerste lid, 2^o en 3^o moet door de onderneming samen met een gemotiveerde aanvraag bij aangetekend schrijven worden overgemaakt aan de Directeur-generaal van de dienst der Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale overheidsdienst Werk Arbeid en Sectoraal Overleg.

De Directeur-generaal legt het betrokken ondernemingsplan onmiddellijk ter beslissing voor aan een commissie opgericht door de Koning bij een in Ministerraad overlegd besluit en samengesteld uit 5 leden voorgesteld door de representatieve werknemersorganisaties, 5 leden voorgesteld door de representatieve werkgeversorganisaties die zetelen in de Nationale Arbeidsraad en 3 leden benoemt bij een in Ministerraad overlegd besluit. De Koning kan bij een in Ministerraad overlegd besluit nadere regels bepalen met betrekking tot de samenstelling en de werking van deze commissie.

De Commissie neemt binnen de 2 weken na ontvangst van het ondernemingsplan een gemotiveerde beslissing op basis van volgende criteria:

- voldoet de onderneming aan de voorwaarden tot erkenning als onderneming in moeilijkheden overeenkomstig de bepalingen van § 4;
- voldoet het ondernemingsplan aan de bepalingen van § 2;
- wordt aangetoond dat de toepassing van de maatregelen voorzien in het ondernemingsplan leiden tot het vermijden van ontslagen.

De gemotiveerde beslissingen van deze commissie worden door de directeur-generaal van de dienst der Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale overheidsdienst Werk Arbeid en Sectoraal Overleg overgemaakt aan de betrokken ondernemingen.

§ 4. Onder onderneming in moeilijkheden wordt begrepen:

1^o de onderneming, in de zin van de juridische entiteit, met een substantiële daling van minimum 20% van de omzet of de

- mentionner expressément à laquelle des deux mesures temporaire de crise visées au présent titre ils ont trait;
- être déposées au greffe de la direction des relations collectives du travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale;
- contenir des mesures pour le maintien maximal de l'emploi.

Si ces conventions collectives et ce plan d'entreprise ont trait au régime temporaire et collectif de suspension totale ou partielle de l'exécution du contrat de travail, il y a lieu de déterminer pour cette mesure au moins ce qui suit:

- le montant des suppléments visés à l'article 22, § 7;
- la durée de la suspension complète et partielle de l'exécution du contrat de travail, sans que cette durée puisse dépasser la durée maximale visée à l'article 25.

§ 3. L'entreprise doit transmettre le plan d'entreprise visé au § 2, alinéa 1^{er}, 2^o et 3^o, accompagné d'une demande motivée, par lettre recommandée auprès du Directeur général du service des relations collectives du travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

Le Directeur général présente le plan d'entreprise immédiatement pour décision à une commission instituée par le Roi par arrêté délibéré en Conseil des ministres et composée de 5 membres proposés par les organisations représentatives des travailleurs, de 5 membres proposés par les organisations représentatives des employeurs qui siègent au Conseil National du travail, et de 3 membres nommés par arrêté délibéré en Conseil des ministres. Le Roi peut par arrêté délibéré en Conseil des ministres fixer des règles plus précises relatives à la composition et au fonctionnement de cette commission.

La Commission prend dans les deux semaines après la réception du plan d'entreprise une décision motivée sur la base des critères suivants:

- l'entreprise satisfait aux conditions de reconnaissance comme entreprise en difficulté conformément aux dispositions du § 4;
- le plan d'entreprise répond aux conditions du § 2;
- il est démontré que l'application des mesures prévues au plan d'entreprise permettent d'éviter des licenciements.

Les décisions motivées de cette commission sont soumises aux entreprises concernées par directeur général du service des relations collectives du travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

§ 4. Est considérée comme entreprise en difficulté:

1^o l'entreprise, au sens d'entité juridique, qui connaît une diminution substantielle de 20% au moins de son chiffre

productie in één van de vier kwartalen voorafgaand aan het eerste gebruik van de vermindering van de arbeidsprestaties om het hoofd te bieden aan de crisis vergeleken met hetzelfde kwartaal van het jaar voordien; als deze daling niet voortvloeit uit het laatste kwartaal van de vier kwartalen voorafgaand aan het gebruik van de vermindering van de arbeidsprestaties om het hoofd te bieden aan de crisis, dan moet de dalende trend in het of de daaropvolgende kwarta(a)l(en) bevestigd worden voorafgaand aan het gebruik van de vermindering van de arbeidsprestaties om het hoofd te bieden aan de crisis. Als bewijs van daling in omzetcijfers wordt de btw-aangifte van de betreffende kwartalen als bijlage toegevoegd;

2° de onderneming, in de zin van de technische bedrijfs-eenheid of van de juridische entiteit, die, tijdens het kwartaal voorgaand aan het kwartaal tijdens het welke de eerste vermindering van de arbeidsprestaties om het hoofd te bieden aan de crisis een aanvang neemt, geconfronteerd wordt met een tijdelijke werkloosheid voor werklieden van ten minste 20% van het globaal aantal aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid aangegeven dagen.

De Koning kan nadere regels en modaliteiten bepalen met betrekking tot de procedure die moet gevolgd worden door de onderneming om aan te tonen dat zij voldoet aan één van de criteria vermeld in dit artikel. Hij kan eveneens bij een in Ministerraad overlegd besluit voorzien in een criterium dat betrekking heeft op de vermindering van de bestellingen

HOOFDSTUK 2

Tijdelijke individuele vermindering van de arbeidsprestaties om het hoofd te bieden aan de crisis

Afdeling 1

Overeenkomst tot individuele vermindering van de arbeidsprestaties

Art. 14

§ 1. Wanneer zijn onderneming in moeilijkheden is in de zin van artikel 13, § 4, van hoofdstuk 1 en voor zover hij gebonden is door een collectieve arbeidsovereenkomst of een goedgekeurd ondernemingsplan voorzien in artikel 13, § 2 en 3, kan de werkgever aan elke voltijds tewerkgestelde werknemer voorstellen om zijn arbeidsprestaties te verminderen met 1/5 of de helft voor een periode die niet korter mag zijn dan één maand en die zes maanden niet mag overschrijden.

§ 2. Is de werknemer akkoord dan moet deze overeenkomst tot tijdelijke vermindering van zijn voltijdse arbeidsprestaties schriftelijk worden vastgesteld zoals voorgeschreven door artikel 11bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Deze overeenkomst kan worden hernieuwd voor zover op het ogenblik van de hernieuwing telkens wordt voldaan aan de bij artikel 13, § 4 van deze Titel vastgestelde voorwaarden.

d'affaire ou de sa production dans l'un des quatre trimestres précédant le premier recours à la réduction des prestations pour faire face à la crise, par rapport au même trimestre de l'année précédente; si cette diminution ne résulte pas du dernier trimestre des quatre précédant le recours à la réduction des prestations pour faire face à la crise, alors la tendance à la baisse doit être confirmée dans le ou les autres trimestres précédant le recours à la réduction des prestations pour faire face à la crise. La preuve de la baisse du chiffre d'affaires, est attestée par les déclarations à la TVA des trimestres concernés;

2° l'entreprise, au sens d'unité technique d'exploitation ou d'entité juridique, au sein de laquelle, durant le trimestre qui précède le trimestre au cours duquel prend cours la première réduction de prestations pour faire face à la crise, il est recouru au chômage temporaire pour les ouvriers à concurrence d'au moins 20% du nombre total de jours déclarés à l'Office national de Sécurité sociale.

Le Roi peut déterminer des règles et des modalités spécifiques concernant la procédure à suivre par l'entreprise pour prouver qu'elle correspond à un des critères mentionnés dans cet article. Il peut aussi par arrêté délibéré en conseil des ministres prévoir un critère qui a trait à une diminution des commandes.

CHAPITRE 2

Réduction individuelle et temporaire des prestations pour faire face à la crise

Section 1

Convention portant sur une réduction individuelle des prestations

Art. 14

§ 1^{er}. Lorsque son entreprise est en difficulté au sens de l'article 13, § 4, du chapitre 1^{er}, et pour autant qu'il soit lié par une convention collective ou un plan d'entreprise approuvé prévu à l'article 13, § 2 et 3, l'employeur peut proposer à tout travailleur occupé à temps plein de réduire ses prestations de travail d'1/5ème ou d'un 1/2 pour une période qui ne peut être inférieure à un mois et qui ne peut dépasser six mois.

§ 2. En cas d'accord du travailleur, la convention portant sur la réduction temporaire de ses prestations à temps plein doit être constatée par écrit conformément au prescrit de l'article 11bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Une telle convention peut être renouvelée pour autant qu'il soit toujours satisfait aux conditions fixées à l'article 13, § 4, du présent titre au moment de son renouvellement.

Art. 15

De verminderde arbeidsduur zoals overeengekomen ingevolge artikel 14 van dit hoofdstuk, moet gemiddeld worden gerespecteerd over de periode vastgesteld in de geschreven overeenkomst zoals bedoeld in hetzelfde artikel 14, overeenkomstig de modaliteiten vastgesteld in artikel 26*bis*, § 1 van de arbeidswet van 16 maart 1971.

Art. 16

Wanneer gedurende de periode van vermindering van de arbeidsprestaties om het hoofd te bieden aan de crisis, de werkgever de arbeidsovereenkomst beëindigt zoals bedoeld in artikel 39 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, wordt onder «lopend loon» begrepen het loon waarop de werknemer op het ogenblik van de beëindiging aanspraak had kunnen maken indien hij voltijds was blijven werken

Afdeling 2*Toekenning van een uitkering*

Art. 17

§ 1. Een uitkering wordt toegekend aan de voltijds tewerkgestelde werknemer die met zijn werkgever overeenkomt om zijn arbeidsprestaties te verminderen met 1/5 of de helft overeenkomstig het bepaalde in afdeling 1 van dit hoofdstuk.

§ 2. De Koning bepaalt bij een in Ministerraad overleg besluit het bedrag van de uitkering, alsmede de nadere voorwaarden en regelen tot toekenning van deze uitkering. Bij ontstentenis van dergelijke bepalingen zijn de maatregelen van toepassing genomen in uitvoering van artikel 103*quater* van de herstellwet van 22 januari 1985 die betrekking hebben op gelijkaardige regimes tot vermindering van de arbeidsprestaties.

Deze uitkering heeft dezelfde hoedanigheid als de uitkeringen die worden toegekend in het kader van hoofdstuk IV, afdeling 5, van de herstellwet van 22 januari 1985.

Art. 18

De Koning neemt bij een in Ministerraad overlegd besluit de nodige maatregelen met het oog op de aanpassing van de sociale zekerheidswetgeving ten behoeve van de werknemers in dit hoofdstuk

Art. 15

La durée du travail réduite, telle que convenue en vertu de l'article 14 du présent chapitre, doit être respectée en moyenne sur la période fixée dans la convention écrite visée au même article 14, selon les modalités définies à l'article 26*bis*, § 1^{er}, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

Art. 16

En cas de congé donné par l'employeur pendant la période de réduction des prestations pour faire face à la crise visé par l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail, on entend par «rémunération en cours» la rémunération à laquelle le travailleur aurait eu droit au moment du congé s'il était resté occupé à temps plein.

Section 2*Octroi d'une allocation*

Art. 17

§ 1^{er}. Une allocation est accordée au travailleur occupé à temps plein qui convient avec son employeur de réduire ses prestations de travail d'1/5 ou d'1/2 conformément aux prescriptions de la section 1 du présent chapitre.

§ 2. Le Roi détermine par arrêté délibéré en Conseil des ministres le montant de l'allocation ainsi que les modalités particulières d'octroi de cette allocation. A défaut de telles dispositions, sont appliquées les mesures d'exécution de l'article 103*quater* de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales relatives aux mêmes régimes de réduction des prestations.

Cette allocation a la même qualité que les allocations octroyées dans le cadre du chapitre IV, section 5, de la loi du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales.

Art. 18

Le Roi prend par arrêté délibéré en Conseil des ministres les mesures nécessaires pour adapter la législation relative à la sécurité sociale au profit des travailleurs visés par le présent chapitre.

Afdeling 3*Diverse bepalingen*

Art. 19

§ 1. Werknemers die in de periode van zes maanden voorafgaand aan de inwerkingtreding van dit hoofdstuk toepassing hebben gemaakt van de regeling bedoeld bij artikel 103^{quater} van de herstellwet van 22 januari 1985 kunnen, wanneer zij een overeenkomst overeenkomstig artikel 14 sluiten, genieten van het voordeel dat hun regeling van vermindering van de arbeidsprestaties in zijn geheel wordt onderworpen aan de bepalingen van dit hoofdstuk voor zover hun onderneming vanaf het begin van de toepassing van hun regime voldoet aan een van de voorwaarden bedoeld in artikel 13, § 4 en zij gebonden zijn door een Cao of een goedgekeurd ondernemingsplan voorzien in artikel 13, §§ 2 en 3,

De Koning kan bij een in Ministerraad overlegd besluit daartoe nadere regelen en modaliteiten vastleggen

§ 2. De overeenkomsten tot vermindering van de arbeidsprestaties om het hoofd te bieden aan de crisis, gesloten overeenkomstig afdeling 1 van hoofdstuk 2, houden op nog enig gevolg te hebben vanaf hetzelfde ogenblik als de bepalingen van hoofdstuk 2.

HOOFDSTUK 3

Tijdelijke collectieve regeling van volledige of gedeeltelijke schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst

Art.20

De werkgevers bedoeld in artikel 13, § 4 die gebonden zijn door een Cao of een goedgekeurd ondernemingsplan voorzien in artikel 13, §§ 2 en 3, kunnen gebruik maken van de bepalingen van dit hoofdstuk.

Art. 21

Tenminste veertien dagen voor dat hij artikel 22 kan toepassen, moet de werkgever een formulier, overeenkomstig het model vastgelegd door de Minister bevoegd voor Werk, bij aangetekend schrijven ter kennis geven aan het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening van de plaats waar de onderneming gevestigd is, waarbij hij bewijst dat hij aan de voorwaarden voorzien in artikel 13 voldoet.

Indien hij zich beroept op de eerste voorwaarde van artikel 13, § 4, voegt hij aan dit formulier de btw-aangiften van de betrokken kwartalen bij.

De dag van de kennisgeving voorzien in lid 1, moet de werkgever aan de ondernemingsraad of, bij ontstentenis van een ondernemingsraad, aan de vakbondsafvaardiging, een kopie van deze kennisgeving meedelen.

Section 3*Dispositions diverses*

Art.19

§ 1^{er}. Les travailleurs qui ont, dans les six mois précédant l'entrée en vigueur du présent chapitre, fait application du régime prévu à l'article 103^{quater} de la loi du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales peuvent bénéficier de l'avantage, s'ils concluent une convention conforme à l'article 14 du présent chapitre, que le régime de la réduction de leurs prestations de travail soit dans son entièreté soumis aux dispositions du présent chapitre, pour autant que leur entreprise satisfaisait dès le début de l'application du régime à une des conditions prévues à l'article 13, § 4 et soit liée par une CCT ou un plan d'entreprise approuvé prévu à l'article 13, §§ 2 et 3.

Le Roi peut par arrêté délibéré en Conseil des ministres à cette fin fixer des modalités et des règles spécifiques

§ 2. Les conventions portant sur une réduction des prestations pour faire face à la crise conclues conformément à la section 1 du chapitre 2 cessent de produire tout effet en même temps que les dispositions du chapitre 2.

CHAPITRE 3

Régime temporaire et collectif de suspension totale ou partielle de l'exécution du contrat

Art.20

Les employeurs visés à l'article 13, § 4 liés par une CCT ou un plan d'entreprise approuvé prévu à l'article 13, §§ 2 et 3, peuvent utiliser les dispositions de ce chapitre.

Art. 21

Au moins quatorze jours avant de pouvoir faire application de l'article 22, l'employeur doit par lettre recommandée notifier au bureau de chômage de l'Office national de l'Emploi du lieu où est située l'entreprise un formulaire, dont le modèle est fixé par le ministre qui a l'Emploi dans ses attributions, par lequel il atteste qu'il satisfait à une des conditions prévues à l'article 13.

Lorsqu'il invoque la première condition de l'article 13, § 4, il joint à ce formulaire les déclarations à la TVA des trimestres concernés.

Le jour même de la notification prévue à l'alinéa 1^{er}, l'employeur doit communiquer au conseil d'entreprise, ou à défaut de conseil d'entreprise, à la délégation syndicale copie de cette notification.

Art. 22

§ 1. Bij gebrek aan werk voor de bedienden, wegens de crisis, mag de uitvoering van de arbeidsovereenkomst van de bediende 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° hetzij naam, voornamen en gemeente van de woonplaats van de bedienden van wie de arbeidsovereenkomst wordt geschorst;

2° het aantal schorsingsdagen en de data waarop het arbeidscontract 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 ieder bediende van wie de arbeidsovereenkomst 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 in uitvoering van artikel 51 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten of volgens de specifieke regelen die Hij voor de toepassing van dit hoofdstuk vaststelt..

§ 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 redenen die het gevolg zijn van de crisis meedelen die de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of de instelling van een stelsel van gedeeltelijke arbeid rechtvaardigen.

§ 3. Gedurende de bij dit artikel bedoelde periodes van volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of van gedeeltelijke arbeid heeft de bediende het recht de overeenkomst zonder opzegging te beëindigen.

§ 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.

Art. 22

§ 1^{er}. En cas de manque de travail pour les employés résultant de la crise une suspension, totale de l'exécution du contrat de travail de l'employé, 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 1^{er} 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° les noms, prénoms et commune du domicile des employés dont l'exécution du contrat de travail est suspendue;

2° le nombre de jours de suspension et les dates auxquelles l'exécution du contrat de travail 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.

L'affichage peut être remplacé par une notification écrite à chaque employé dont l'exécution du contrat de travail 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 de la notification individuelle à l'Office national de l'Emploi par voie électronique selon les modalités définies par le Roi en exécution de l'article 51 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ou selon des modalités particulières qu'il fixe pour l'application du présent chapitre.

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

§ 3. Pendant les périodes de suspension totale de l'exécution du contrat ou de travail à temps réduit visées au présent article, l'employé a le droit de mettre fin au contrat sans préavis.

§ 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 des § 1^{er} du présent article.

§ 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

Er wordt voor de toepassing van het eerste lid abstractie gemaakt van de kalenderweken volgend op de beëindiging van de kennisgeving overeenkomstig het vorige 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 in het eerste 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 te betalen waarvan de Koning het bedrag bepaalt.

§ 7. De werkgever is ertoe gehouden om voor elke dag waarop niet werd gewerkt in toepassing van dit artikel een supplement bovenop de crisisuitkeringen wegens schorsing van de arbeidsovereenkomst verschuldigd aan de bediende, te betalen. Dit supplement moet minstens gelijkwaardig zijn aan het supplement toegekend aan de arbeiders van dezelfde werkgever die genieten van werkloosheidsuitkeringen in geval van schorsing van de arbeidsovereenkomst in toepassing van het artikel 51 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Het bedrag van dit supplement wordt vastgesteld door een collectieve arbeidsovereenkomst overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités of door een ondernemingsplan zoals voorzien in artikel 13, §§ 2 en 3.

§ 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 1^{er}, il est fait abstraction des semaines calendriers suivant la fin de la notification conformément à l'alinéa précédant, si cette notification est préalablement communiquée à l'Office national de l'emploi dans les formes prévues au § 1^{er}, alinéa 5.

§ 6. L'employeur qui ne se conforme pas aux dispositions relatives aux formalités de notification prévues au § 1^{er}, 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 par le § 1^{er}, 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 visées aux alinéas 1^{er}, 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 Roi détermine le montant.

§ 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 crise pour suspension de l'exécution du contrat de travail dues à l'employé.

Ce supplément doit être 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 de travail en application de l'article 51 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Le montant de ce supplément est fixé par 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 l'article 13, §§ 2 et 3.

Art. 23

De uitvoering van de arbeidsovereenkomst kan bij toepassing van de artikel 22 maar worden geschorst, wanneer de bediende al zijn volledige dagen inhaalrust waarop hij recht heeft ingevolge de artikelen 16 en 26*bis* van de Arbeidswet van 16 maart 1971, de artikelen 7, § 3 en 8, § 3 van de wet van 14 december 2000 tot vaststelling van sommige aspecten van de organisatie van de arbeidstijd in de openbare sector en artikel 11 van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen, reeds heeft toegekend gekregen.

De in het eerste lid bedoelde schorsing moet eveneens worden verdaagd zolang, in geval van toepassing van artikel 20*bis* van de arbeidswet van 16 maart 1971, de prestaties van de werknemer de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur over de periode die de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst voorafgaat, overschrijden.

De werkgever mag volledige rustdagen toekennen om deze gemiddelde wekelijkse arbeidsduur na te leven.

Art. 24

Zowel de bediende als de werkgever kunnen de overeenkomst opzeggen tijdens de schorsing van de uitvoering van de overeenkomst bij toepassing van artikel 22.

Bij opzegging door de bediende gegeven voor de schorsing, loopt de opzeggingstermijn tijdens die schorsing.

Bij opzegging door de werkgever gegeven vóór of tijdens de schorsing, houdt de opzeggingstermijn op te lopen tijdens de schorsing.

Art. 25

De in artikel 22 voorziene regeling van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en de bij artikel 22, § 1 bedoelde regeling van gedeeltelijke arbeid, kunnen worden ingevoerd voor de periodes voorzien in de in artikel 13, §§ 2 en 3 bedoeld CAO's of goedgekeurd ondernemingsplan en dit voor maximaal respectievelijk zestien of zesentwintig kalenderweken per kalenderjaar .

Elke kennisgeving moet betrekking hebben op één kalenderweek of meerdere kalenderweken in geval het gaat om een regeling van volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst of om een regeling van gedeeltelijke arbeid met ten minste twee arbeidsdagen per week.

Ingeval over éénzelfde jaar de regeling van volledige schorsing van de uitvoering van de arbeid en van gedeeltelijke arbeid met mekaar gecombineerd worden, vormen twee weken van gedeeltelijke arbeid het equivalent van een week volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst.

Art.23

L'exécution du contrat de travail ne peut être suspendue en application de l'article 22 que lorsque l'employé se sera vu octroyer tous les jours complets de repos compensatoire auxquels il a droit conformément aux articles 16 et 26*bis* de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, aux articles 7, § 3, et 8, § 3, de la loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public et à l'article 11 de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés.

La suspension visée à l'alinéa 1^{er} doit également être reportée aussi longtemps que, en cas d'application de l'article 20*bis* de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, les prestations de travailleur dépassent la durée hebdomadaire moyenne de travail sur la période qui précède la suspension de l'exécution du contrat de travail.

L'employeur peut, pour rétablir le respect de cette durée hebdomadaire moyenne de travail, octroyer des jours complets de repos.

Art. 24

L'employé comme l'employeur peut résilier le contrat pendant la suspension de son exécution en application de l'article 22.

En cas de congé donné par l'employé avant la suspension, le délai de préavis court pendant la suspension.

En cas de congé donné par l'employeur avant ou pendant la suspension, le délai de préavis ne court pas pendant la suspension.

Art. 25

Le régime de suspension de l'exécution du contrat de travail prévu à l'article 22 et le régime de travail à temps réduit tel que visé à l'article 22, § 1^{er}, peuvent être introduits pour les périodes prévues aux CCT ou au plan d'entreprise visés à l'article 13, §§ 2 et 3 et ce respectivement pour maximum seize et vingt-six semaines calendrier par année calendrier .

Chaque notification doit porter sur une semaine calendrier ou sur plusieurs semaines calendrier pour un régime de suspension complète de l'exécution du contrat de travail ou de travail à temps réduit comportant au moins deux jours de travail par semaine.

En cas de combinaison, sur une même année, d'installations de régimes de suspension complète de l'exécution du contrat de travail et de régimes de travail à temps réduit, deux semaines de régimes de travail à temps réduit équivalent à une semaine de suspension complète de l'exécution du contrat de travail.

Art. 26

§ 1. Artikel 7, § 1, derde lid, van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, laatst gewijzigd bij de wet van 22 december 2008, wordt aangevuld met de bepalingen onder zd), luidende:

«zd). Met behulp van de instellingen opgericht krachtens punt i), onder de voorwaarden en de nadere regels die door de Koning worden vastgesteld, de uitbetaling verzekeren van een crisisuitkering wegens schorsing van de arbeidsovereenkomst voor bedienden. Deze uitkering wordt voor de toepassing van dit artikel en zijn uitvoeringsbesluiten beschouwd als een werkloosheidsuitkering.»

§ 2. In artikel 53 van de wet van 26 juni 2002 betreffende de sluiting van ondernemingen wordt het eerste lid aangevuld met:

«Het Fonds neemt een deel ten laste van het bedrag van de crisisuitkering wegens schorsing van de arbeidsovereenkomst voor bedienden uitbetaald aan de bedienden die in uitvoering van Hoofdstuk 3 van Titel 2 van de wet van overgaan tot de schorsing van de arbeidsovereenkomst of tot een regeling van gedeeltelijke arbeid.»

HOOFDSTUK 4

Gemeenschappelijke bepalingen

Art. 27

De artikelen van deze Titel treden buiten werking op 1 januari 2010.

De Koning kan bij een in Ministerraad overlegd besluit en na advies van de Nationale Arbeidsraad de toepassing van deze titel verlengen tot uiterlijk 30 juni 2010, indien de economische toestand het rechtvaardigt

TITEL 3

Algemene bepalingen

Art. 28

Deze wet treedt in werking op de dag van publicatie in het *Belgisch Staatsblad*.

Art. 26

§ 1^{er}. L'article 7, § 1^{er}, alinéa 3, de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, modifié en dernier lieu par la loi du 22 décembre 2008, est complété par un point zd) rédigé comme suit:

«zd). Assurer, avec l'aide des organismes créés en vertu du point i), aux conditions et modalités fixées par le Roi, le paiement d'une allocation de crise pour suspension de l'exécution du contrat de travail d'employés. Cette allocation est, pour l'application du présent article et de ses arrêtés d'exécution, considérée comme une allocation de chômage.»

§ 2. Dans l'article 53 de la loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprises, l'alinéa premier est complété par:

«Le Fonds prend en charge une partie du montant de l'allocation de crise pour suspension de l'exécution du contrat de travail d'employés payés aux employés qui en exécution du chapitre 3 du titre 2 de la loi du, suspendent leur contrat de travail ou qui passent vers un régime de travail à temps réduit.»

CHAPITRE 4

Dispositions communes

Art. 27

Les articles du présent Titre cessent d'être en vigueur le 1^{er} janvier 2010.

Le Roi peut par arrêté délibéré en Conseil des ministres et après avis du Conseil National du Travail, prolonger l'application de ce titre jusqu'au 30 juin 2010 si la situation économique le justifie.

TITRE 3

Dispositions générales

Art. 28

La présente loi entre en vigueur le jour de sa publication au *Moniteur Belge*.

**ADVIES VAN DE RAAD VAN STATE
NR. 46.591/1 VAN 7 MEI 2009**

De Raad van State, afdeling Wetgeving, eerste kamer, op 4 mei 2009 door de minister van Werk verzocht haar, binnen een termijn van vijf werkdagen, van advies te dienen over een voorontwerp van wet «houdende diverse bepalingen over tewerkstelling in tijden van crisis», heeft het volgende advies gegeven:

Volgens artikel 84, § 1, eerste lid, 2°, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973, moeten in de adviesaanvraag de redenen worden opgegeven tot staving van het spoedeisende karakter ervan.

In het onderhavige geval wordt het verzoek om spoedbehandeling gemotiveerd

«par l'ampleur de la crise qui touche notre économie et la nécessité de prendre dans les meilleurs délais des mesures complémentaires. Ces mesures devraient permettre de diminuer le nombre de licenciements et ainsi permettre un redressement plus rapide de notre économie. Vu l'évolution constante de la situation économique, il convient d'agir avec la plus grande célérité».

*
* *

Met toepassing van artikel 84, § 3, eerste lid, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State, heeft de afdeling Wetgeving, zich moeten beperken tot het onderzoek van de bevoegdheid van de steller van de handeling, van de rechtsgrond¹ en van de vraag of aan de voorgeschreven vormvereisten is voldaan.

*
* *

STREKKING VAN HET VOORONTWERP VAN WET

Het om advies voorgelegde voorontwerp van wet bevat een aantal tijdelijke crisismaatregelen met het oog op het behoud van de tewerkstelling. Titel I van het ontwerp voorziet in een stelsel van vermindering van de socialezekerheidsbijdragen gekoppeld aan het invoeren van een regeling van arbeidsduurvermindering. Titel II bevat een regeling waardoor de arbeidsprestaties tijdelijk individueel kunnen worden vermindert (hoofdstuk 2) en een tijdelijke collectieve regeling van volledige of gedeeltelijke schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst voor bedienden (hoofdstuk 3).

VORMVEREISTEN

Het ontwerp dient overeenkomstig artikel 15 van de wet van 25 april 1963 betreffende het beheer van de instellingen van openbaar nut voor sociale zekerheid en sociale verzorging, om

¹ Nu het om een voorontwerp van wet gaat, wordt daaronder de overeenstemming met de hogere rechtsnormen verstaan.

**AVIS DU CONSEIL D'ÉTAT
N° 46.591/1 DU 7 MAI 2009**

Le Conseil d'État, section de législation, première chambre, saisi par la ministre de l'Emploi, le 4 mai 2009, d'une demande d'avis, dans un délai de cinq jours ouvrables, sur un avant-projet de loi «portant des dispositions diverses en matière d'emploi pendant la crise», a donné l'avis suivant:

Conformément à l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2°, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973, la demande d'avis doit indiquer les motifs qui en justifient le caractère urgent.

En l'occurrence, l'urgence est motivée

«par l'ampleur de la crise qui touche notre économie et la nécessité de prendre dans les meilleurs délais des mesures complémentaires. Ces mesures devraient permettre de diminuer le nombre de licenciements et ainsi permettre un redressement plus rapide de notre économie. Vu l'évolution constante de la situation économique, il convient d'agir avec la plus grande célérité».

*
* *

En application de l'article 84, § 3, alinéa 1^{er}, des lois coordonnées sur le Conseil d'État, la section de législation a dû se limiter à l'examen de la compétence de l'auteur de l'acte, du fondement juridique¹ et de l'accomplissement des formalités prescrites.

*
* *

PORTÉE DE L'AVANT-PROJET DE LOI

L'avant-projet de loi soumis pour avis contient un certain nombre de mesures temporaires de crise en vue du maintien de l'emploi. Le titre Ier du projet prévoit un système de réduction des cotisations de sécurité sociale, lié à l'instauration d'un régime de réduction du temps de travail. Le titre II comporte un régime permettant une réduction temporaire et individuelle des prestations (chapitre 2) et un régime temporaire et collectif de suspension totale ou partielle de l'exécution du contrat de travail d'employé (chapitre 3).

FORMALITÉS

Conformément à l'article 15 de la loi du 25 avril 1963 sur la gestion des organismes d'intérêt public de sécurité sociale et de prévoyance sociale, le projet doit être soumis à l'avis,

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

advies te worden voorgelegd aan hetzij de Nationale Arbeidsraad, hetzij het beheerscomité van de betrokken openbare instellingen. Uit de aan de Raad van State toegezonden documenten blijkt niet dat dergelijke adviezen zijn ingewonnen, noch dat terzake beroep wordt gedaan op het spoedeisende karakter van de betrokken aangelegenheid om dergelijke adviezen niet in te winnen.

ONDERZOEK VAN DE TEKST

Algemene opmerking

De artikelen 12 en 27 van het ontwerp bepalen dat de regelingen, respectievelijk in titel 1 en titel 2, buiten werking treden op 1 januari 2010². Hoewel het merendeel van de artikelen van het ontwerp autonome bepalingen zijn, worden met sommige artikelen wijzigingen aangebracht in bestaande wettelijke regelingen. In dat verband moet eraan worden herinnerd dat op het ogenblik dat de thans ontworpen bepalingen buiten werking zullen treden, de regeling welke nu is vervat in de bij het ontwerp vervangen of gewijzigde bepalingen niet automatisch herleeft. Om een rechtvacuüm te vermijden, zal bijgevolg op dat ogenblik in een nieuwe regeling moeten worden voorzien, waarbij in voorkomend geval de huidige regeling opnieuw wordt ingevoerd.

Een andere mogelijkheid bestaat erin om de ontworpen regeling geheel te concipiëren als een zelfstandige regeling. Dit laatste impliceert dat geen wijzigingen worden aangebracht in bestaande regelingen maar dat ook de ongewijzigde bepalingen van die regelingen worden hernomen in de ontworpen - autonome - regeling. Op die wijze ontstaat een volledig autonome tijdelijke regeling die, in afwijking van de gewone regeling, voor een bepaalde tijdsspanne geldt, na verloop waarvan opnieuw de gewone regeling verder uitwerking krijgt.

Artikel 13

1. De stellers van het ontwerp dienen na te gaan of in artikel 13, § 2, eerste lid, 1°, niet dient te worden voorzien in een algemeenverbindendverklaring van de erin bedoelde collectieve arbeidsovereenkomsten. In elk geval dient er rekening mee te worden gehouden dat de binding van de collectieve arbeidsovereenkomst fundamenteel verschillend is naar gelang er al dan niet een algemeenverbindendverklaring is³.

2. Het is niet duidelijk welke de precieze rechtsaard is van het ondernemingsplan bedoeld in artikel 13, § 2, eerste lid, 2° en 3°, van het ontwerp, en welke de bindende kracht ervan is ten aanzien van de werkgever en de werknemers. Zo is het bijvoorbeeld niet duidelijk of de werknemer aan het ondernemingsplan bepaalde rechten kan ontnemen. Dit dient in het ontwerp nader gepreciseerd te worden.

² Volgens de gemachtigde dient in artikel 12 van het ontwerp eveneens «1 januari 2010» te worden geschreven, en dus niet «31 december 2009».

³ Zie de artikelen 19, 26 en 31 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

soit du Conseil national du travail, soit du comité de gestion des organismes publics concernés. Il ne ressort pas des documents transmis au Conseil d'État que ces avis aient été recueillis ni que le caractère urgent de la matière concernée ait été invoqué en l'espèce pour ne pas les recueillir.

EXAMEN DU TEXTE

Observation générale

Les articles 12 et 27 du projet disposent que les régimes faisant respectivement l'objet des titres Ier et II cessent d'être en vigueur le 1^{er} janvier 2010². Bien que la plupart des articles du projet soient des dispositions autonomes, certains articles apportent des modifications à des dispositions légales existantes. Il convient de rappeler à ce propos que lorsque les dispositions actuellement en projet cesseront de produire leurs effets, les règles actuelles énoncées dans les dispositions remplacées ou modifiées par le projet ne reprendront pas automatiquement vigueur. Afin d'éviter un vide juridique, il faudra par conséquent prévoir de nouvelles règles à ce moment-là, le cas échéant en réintroduisant les règles actuelles.

Une autre possibilité consiste à concevoir intégralement la réglementation en projet comme une réglementation autonome. Cela implique qu'aucune modification n'est apportée aux réglementations existantes mais que les dispositions non modifiées de ces réglementations sont reproduites dans la réglementation - autonome - en projet. Ainsi, il est créé une réglementation temporaire en tous points autonome, qui, par dérogation à la réglementation ordinaire, s'applique pour une période déterminée, à l'expiration de laquelle la réglementation ordinaire produit à nouveau ses effets.

Article 13

1. Les auteurs du projet devront vérifier si à l'article 13, § 2, alinéa 1^{er}, 1°, il n'y aurait pas lieu de donner force obligatoire aux conventions collectives de travail qui y sont visées. En tout état de cause, il faut tenir compte du fait que le poids de la convention collective de travail est fondamentalement différent selon qu'il y a ou non extension de la force obligatoire³.

2. On n'aperçoit pas la nature juridique précise du plan d'entreprise visé à l'article 13, § 2, alinéa 1^{er}, 2° et 3°, du projet, ni sa force obligatoire à l'égard de l'employeur et des travailleurs. Ainsi, par exemple, on ne distingue pas si le travailleur peut tirer certains droits du plan d'entreprise. Ce point devra être précisé dans le projet.

² Selon le délégué, il faut également écrire «1^{er} janvier 2010» à l'article 12 du projet, et donc pas «31 décembre 2009».

³ Voir les articles 19, 26 et 31 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

3. Ter wille van de rechtszekerheid verdient het aanbeveling te preciseren welk het doel is van de verplichting om de ondernemingsplannen neer te leggen op de griffie van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid, en Sociaal Overleg, bepaald in artikel 13, § 2, tweede lid, van het ontwerp. Betreft het bijvoorbeeld een maatregel van bekendmaking ten overstaan van belanghebbende derden of gaat het om een maatregel bedoeld om de beleidsverantwoordelijken toe te laten de impact van de ontworpen regeling te meten?

4. Het is evenmin duidelijk welke het juridische statuut is van de commissie bedoeld in artikel 13, § 3, tweede lid, van het ontwerp. Zo is het bijvoorbeeld niet duidelijk of er een administratief beroep of een beroep in rechte kan worden ingesteld tegen de door haar genomen beslissingen en zo ja, bij welke instantie(s). Teneinde de hiermee gepaard gaande juridische onzekerheid te vermijden, kan ook worden overwogen om bedoelde commissie enkel een (bindende) adviesbevoegdheid te verlenen en de beslissingsbevoegdheid voor te behouden aan een administratieve overheid.

5. In artikel 13, § 3, tweede lid, van het ontwerp dient wellicht ook voor de representatieve werknemersorganisaties de voorwaarde te gelden dat zij moeten zetelen in de Nationale Arbeidsraad, hetgeen nu enkel wordt bepaald ten aanzien van de representatieve werkgeversorganisaties.

6. In artikel 13, § 4, verdient het aanbeveling om de begrippen «juridische entiteit» en «technische bedrijfseenheid» te definiëren, bijvoorbeeld door te refereren aan de desbetreffende definities in de wet van 20 september 1948 houdende de organisatie van het bedrijfsleven.

Artikel 14

Het is niet duidelijk of artikel 14, § 2, tweede lid, van het ontwerp impliceert dat bij elke hernieuwing van de overeenkomst tot individuele vermindering van de arbeidsprestaties de commissie bedoeld in artikel 13, § 3, van het ontwerp dient te oordelen of voldaan is aan de voorwaarden om te worden beschouwd als een onderneming in moeilijkheden, zoals bedoeld in artikel 13, § 4, van het ontwerp. Ter wille van de rechtszekerheid dient dit in elk geval in het ontwerp te worden verduidelijkt.

Artikel 17

Artikel 17, § 2, van het ontwerp machtigt de Koning om, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, het bedrag te bepalen van de uitkering die wordt toegekend aan de werknemer waarvan de arbeidsprestaties worden verminderd, alsook de nadere voorwaarden en regelen tot toekenning van die uitkering.

Een dergelijke ruime machtiging aan de Koning kan niet worden geacht verenigbaar te zijn met de grondwettelijke beginselen die de verhouding regelen tussen de wetgevende en de uitvoerende macht, welke immers impliceren dat de essentiële elementen van een regeling door de wetgever zelf

3. Par souci de sécurité juridique, il est recommandé de préciser le but de l'obligation de déposer des plans d'entreprise au greffe du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, prévue à l'article 13, § 2, alinéa 2, du projet. S'agit-il par exemple d'une mesure de publication à l'égard de tiers intéressés ou s'agit-il d'une mesure visant à permettre aux responsables de la politique de mesurer l'impact de la réglementation en projet?

4. On n'aperçoit pas non plus quel est le statut juridique de la commission visée à l'article 13, § 3, alinéa 2, du projet. Ainsi, par exemple, on ne distingue pas si un recours administratif ou un recours en justice peut être formé contre les décisions qu'elle prend et dans l'affirmative, devant quelles instances. Pour éviter l'insécurité juridique qui en découle, il peut être envisagé de n'attribuer à cette commission qu'une compétence consultative (obligatoire) et de réserver le pouvoir de décision à une autorité administrative.

5. À l'article 13, § 3, alinéa 2, du projet, il convient peut-être de préciser que les organisations représentatives des travailleurs visées doivent également siéger au Conseil national du travail, ce qui n'est pour l'instant prévu qu'à l'égard des organisations représentatives des employeurs.

6. À l'article 13, § 4, il serait bon de définir les notions d'«entité juridique» et d'«unité technique d'exploitation», par exemple en faisant référence aux définitions correspondantes données dans la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie.

Article 14

Il n'apparaît pas clairement si l'article 14, § 2, alinéa 2, du projet emporte qu'à chaque renouvellement de la convention portant réduction individuelle des prestations, la commission visée à l'article 13, § 3, du projet doit apprécier s'il est satisfait aux conditions pour être considéré comme entreprise en difficulté, fixées à l'article 13, § 4, du projet. Dans un souci de sécurité juridique, il convient en tout état de cause de préciser ce point dans le projet.

Article 17

L'article 17, § 2, du projet habilite le Roi à déterminer, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, le montant de l'allocation qui est accordée au travailleur dont les prestations sont réduites, ainsi que les modalités particulières d'octroi de cette allocation.

Une délégation aussi étendue au Roi ne peut être réputée se concilier avec les principes constitutionnels qui gouvernent la relation entre le pouvoir législatif et le pouvoir exécutif, selon lesquels il revient en effet au législateur lui-même de fixer les éléments essentiels d'une réglementation, tandis que le Roi

worden vastgesteld en de Koning slechts kan worden belast met de nadere uitwerking ervan. Dit geldt a fortiori wanneer de machtiging, zoals in dat geval, betrekking heeft op een aangelegenheid die kan worden gerekend tot de uitoefening van het recht op arbeid, dat krachtens artikel 23 van de Grondwet in beginsel door de wetgever moet worden gewaarborgd.

Uit hetgeen voorafgaat volgt dat de essentiële elementen met betrekking tot de toekening van de in het ontwerp bedoelde uitkering door de wetgever zelf moeten worden vastgesteld.

Artikel 18

Met betrekking tot de toelaatbaarheid van de machtiging aan de Koning, om de nodige maatregelen te nemen met het oog op de aanpassing van de sociale- zekerheidswetgeving ten behoeve van sommige werknemers, geldt mutatis mutandis dezelfde opmerking als hiervoor gemaakt bij artikel 17 van het ontwerp. De machtiging aan de Koning dient te worden begrensd wat betreft het voorwerp ervan alsook wat betreft het doel waarmee de wetgeving kan worden aangepast.

Artikelen 20 tot 26

1. De artikelen 20 tot 26 van het ontwerp bevatten een tijdelijke regeling van volledige of gedeeltelijke schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst bij gebrek aan werk voor bedienden, zoals die nu reeds op permanente basis bestaat voor werklieden⁴. De vraag rijst dan ook of er een objectieve verantwoording voorhanden is om deze aangelegenheid voor bedienden slechts op tijdelijke basis te regelen, terwijl deze voor werklieden thans op permanente basis is geregeld. Bovendien verschilt de regeling voor bedienden ook inhoudelijk van de regeling voor werklieden.

Zoals bekend heeft het Grondwettelijk Hof reeds in 1993 het onderscheid tussen arbeiders en bedienden, voornamelijk gebaseerd op de manuele respectievelijk intellectuele aard van hun werk, gekwalificeerd als «op dit ogenblik bezwaarlijk objectief en redelijk [te] verantwoorden». In hetzelfde arrest heeft het Hof aangegeven dat geleidelijk moet worden gestreefd naar een grotere harmonisatie van de statuten van de verschillende categorieën van werknemers⁵. De omstandigheid dat nu enkel een tijdelijke (crisis)maatregel wordt getroffen ten aanzien van de bedienden, ontslaat de stellers van het ontwerp er niet van om zich ook met betrekking tot deze aangelegenheid – de volledige of gedeeltelijke schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst bij

⁴ Zie artikel 51 van de wet van 3 juli 1978 op de arbeidsovereenkomsten.

⁵ Grondwettelijk Hof, nr. 56/93, 8 juli 1993, B.6.2.1, J.T.T. 1993, 389, noot X. Heyden; Rev. b. dr. const. 1994, 366, noot S. Bredael; Fund. Rechtspr. 1993, nr. 12, 12-16, noot C. Engels. In dezelfde zin: Grondwettelijk Hof, nr. 84/2001, 21 juni 2001, B.4, R.W. 2001-02, 271, noot M. De Vos. Zie eveneens R. Blanpain, "Gelijke behandeling: twee opmerkelijke arresten van het Hof van Justitie en het Arbitragehof", in O. Vanachter (ed.), Arbeidsrecht. Een confrontatie tussen theorie en praktijk, Antwerpen/Apeldoorn, Maklu, 1993, 223-247.

peut uniquement être chargé d'arrêter les modalités de sa mise en œuvre. Ceci vaut a fortiori quand la délégation concerne, comme en l'espèce, une matière pouvant se rattacher à l'exercice du droit au travail, qui en vertu de l'article 23 de la Constitution doit en principe être garanti par le législateur.

Compte tenu de ce qui précède, les éléments essentiels relatifs à l'octroi de l'allocation visée dans le projet doivent être fixés par le législateur lui-même.

Article 18

Une observation analogue à celle formulée pour l'article 17 du projet peut être émise mutatis mutandis en ce qui concerne l'admissibilité de l'habilitation donnée au Roi de prendre les mesures nécessaires pour adapter la législation relative à la sécurité sociale au profit de certains travailleurs. Il y a lieu de limiter la délégation au Roi tant en ce qui concerne son objet que quant au but dans lequel la législation peut être adaptée.

Articles 20 à 26

1. Les articles 20 à 26 du projet contiennent un régime temporaire de suspension totale ou partielle de l'exécution du contrat de travail en cas de manque de travail pour les employés, tel qu'il en existe déjà un, de manière permanente, pour les ouvriers⁴. La question se pose dès lors de savoir s'il se justifie objectivement de ne régler cette matière que sur une base temporaire pour les employés, alors qu'elle l'est actuellement sur une base permanente pour les ouvriers. En outre, le régime prévu pour les employés diffère aussi par son contenu de celui applicable aux ouvriers.

Nul n'ignore qu'en 1993 déjà, la Cour constitutionnelle a estimé que la différence entre les ouvriers et les employés, essentiellement basée sur la nature respectivement manuelle et intellectuelle de leur travail, pouvait «difficilement [se] justifier de manière objective et raisonnable». Dans le même arrêt, la Cour a indiqué qu'il fallait progressivement tendre vers une plus grande harmonisation des statuts des différentes catégories de travailleurs⁵. La circonstance que ce n'est aujourd'hui qu'une mesure (de crise) temporaire qui est prise à l'égard des employés, ne dispense pas les auteurs du projet de s'interroger aussi sur ce point en ce qui concerne la présente matière - la suspension totale ou partielle de l'exécution du contrat de travail en cas de manque de travail - ni en tout cas

⁴ Voir l'article 51 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

⁵ Cour constitutionnelle, arrêt n° 56/93, 8 juillet 1993, B.6.2.1, J.T.T. 1993, 389, note X. Heyden; Rev. b. dr. const. 1994, 366, note S. Bredael; Fund. rechtspr. 1993, n° 12, 12-16, note C. Engels. Dans le même sens: Cour constitutionnelle, arrêt n° 84/2001, 21 juin 2001, B.4, R.W. 2001-02, 271, note M. De Vos. Voir également R. Blanpain, "Gelijke behandeling: twee opmerkelijke arresten van het Hof van Justitie en het Arbitragehof", dans O. Vanachter (éd.), Arbeidsrecht. Een confrontatie tussen theorie en praktijk, Anvers/Apeldoorn, Maklu, 1993, 223-247.

gebrek aan werk – over deze kwestie te beraden en om in elk geval in dat opzicht te gelegener tijd de passende wetgevende initiatieven te nemen.

2. De artikelen 21, derde lid, en 22, § 2, van het ontwerp dienen aangevuld te worden met een regeling voor de gevallen waarin er geen vakbondsafvaardiging is.

3. Ter wille van de rechtszekerheid dient het criterium «wens de crisis», in artikel 22, § 1, eerste lid, van het ontwerp, nader te worden afgebakend.

De kamer was samengesteld uit

de Heren

M. Van Damme, kamervoorzitter,

J. Baert,

W. Van Vaerenbergh, staatsraden,

M. Rigaux,

M. Tison, assessoren van de afdeling Wetgeving,

Mevrouw

A. Beckers, griffier.

Het verslag werd uitgebracht door Mevr. N. Van Leuven, adjunct-auditeur.

De griffier,

De voorzitter,

A. BECKERS

M. VAN DAMME

de prendre en temps opportun les initiatives législatives qui s'imposent à cet égard.

2. Il convient de compléter les articles 21, alinéa 3, et 22, § 2, du projet par une disposition réglant les cas où il n'existe pas de délégation syndicale.

3. Dans un souci de sécurité juridique, il y a lieu, à l'article 22, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, du projet, de préciser le critère «résultant de la crise».

La chambre était composée de

Messieurs

M. Van Damme, président de chambre,

J. Baert,

W. Van Vaerenbergh, conseillers d'État,

M. Rigaux,

M. Tison, assesseurs de la section de législation,

Madame

A. Beckers, greffier.

Le rapport a été présenté par Mme N. Van Leuven, auditeur adjoint.

La concordance entre la version néerlandaise et la version française a été vérifiée sous le contrôle de M. W. Van Vaerenbergh.

Le greffier,

Le président,

A. BECKERS

M. VAN DAMME

WETSONTWERP

ALBERT II, KONING DER BELGEN,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen,

ONZE GROET.

Op de voordracht van Onze minister van Sociale Zaken en van Onze minister van Werk en op het advies van de in de Raad vergaderde ministers,

HEBBEN WIJ BESLOTEN EN BESLUITEN WIJ:

De minister van Sociale Zaken en de minister van Werk zijn 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.

TITEL 1

Tijdelijke Crisis aanpassing van de arbeidsduur

Art. 2

In artikel 335, derde lid, van de programmawet van 24 december 2002 (I) worden de woorden «is onderafdeling 6» vervangen door de woorden «zijn onderafdelingen 6 en 8».

Art. 3

In artikel 336 van dezelfde wet, gewijzigd bij de wetten van 23 december 2005 en 20 juli 2006, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het eerste lid worden de woorden «G1, G2 of G3» vervangen door de woorden «G1, G2, G3, G4, G5 of G6»;

2° Tussen het vierde en vijfde lid wordt drie nieuwe leden ingevoegd, luidende;

«G4 is gelijk aan 600 euro.
G5 is gelijk aan 750 euro.
G6 is gelijk aan 1 150 euro.»

PROJET DE LOI

ALBERT II, ROI DES BELGES,

À tous, présents et à venir,

SALUT.

Sur la proposition de Notre ministre des Affaires sociales et de Notre ministre de l'Emploi et de l'avis des ministres qui en ont délibéré en Conseil,

NOUS AVONS ARRÊTÉ ET ARRÊTONS:

La ministre des Affaires sociales et la ministre de l'Emploi sont chargées 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.

TITRE 1

Adaptation temporaire du temps de travail de crise

Art. 2

Dans l'article 335, alinéa 3, de la loi-programme du 24 décembre 2002 (I), les mots «la sous-section 6 s'applique» sont remplacés par les mots «les sous-sections 6 et 8 s'appliquent».

Art. 3

À l'article 336 de la même loi, modifié par les lois du 23 décembre 2005 et du 20 juillet 2006, les modifications suivantes sont apportées:

1° dans l'alinéa 1^{er} les mots «G1, G2 ou G3» sont remplacés par les mots «G1, G2, G3, G4, G5 ou G6»;

2° Entre les alinéas 4 et 5, trois nouveaux alinéas sont insérés, rédigés comme suit:

«G4 est égal à 600 euros.
G5 est égal à 750 euros.
G6 est égal à 1 150 euros.»

3° in het vroegere vijfde lid dat het achtste lid wordt, worden de woorden «G1, G2 en G3» vervangen door de woorden «G1, G2, G3, G4, G5 en G6».

Art. 4

In artikel 338 van dezelfde wet worden de woorden «G1, G2 of G3» vervangen door de woorden «G1, G2, G3, G4, G5 of G6».

Art. 5

In titel IV, hoofdstuk 7, afdeling 3, van de Program-
mawet (I) van 24 december 2002 wordt een onderafde-
ling 8 ingevoegd luidende «Onderafdeling 8 – Tijdelijke
crisisaanpassing van de arbeidsduur».

Art. 6

In onderafdeling 8, ingevoegd bij artikel 6, wordt een
artikel 353*bis*/1 ingevoegd, luidende:

«Art. 353*bis*/1. Voor de toepassing van deze onder-
afdeling verstaat men onder arbeidsduur, de wekelijkse
arbeidsduur zoals gedefinieerd in artikel 348, eerste lid.

Voor de toepassing van deze onderafdeling wordt re-
kening gehouden met de arbeidsduur die is vastgesteld
hetzij bij collectieve arbeidsovereenkomst gesloten over-
eenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende
de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire
comités, hetzij in het arbeidsreglement.

De Koning kan nadere regelen bepalen voor de be-
rekening van de arbeidsduur.»

Art. 7

In dezelfde onderafdeling 8 wordt een artikel 353*bis*/2
ingevoegd, luidende:

«Art. 353*bis*/2. De werkgevers bedoeld in artikel 335,
derde lid, die overgaan tot een tijdelijke aanpassing van
de arbeidsduur vóór 1 januari 2010, volgens de voor-
waarden bepaald in of krachtens deze onderafdeling,
genieten een doelgroepvermindering.

De Koning bepaalt de nadere regelen betreffende
deze aanpassing van de arbeidsduur.»

3° dans l'ancien alinéa 5, devenu l'alinéa 8, les mots
«G1, G2 et G3» sont remplacés par les mots «G1, G2,
G3, G4, G5 et G6».

Art. 4

Dans l'article 338 de la même loi modifié par la loi
du 23 décembre 2005, les mots «G1, G2 ou G3» sont
remplacés par les mots «G1, G2, G3, G4, G5 ou G6».

Art. 5

Dans le titre IV, chapitre 7, section 3, de la loi-Pro-
gramme (I) du 24 décembre 2002, il est inséré une
sous-section 8 intitulée «Sous-section 8 – Adaptation
temporaire du temps de travail de crise».

Art. 6

Dans la sous-section 8 insérée par l'article 6, il est
inséré un article 353*bis*/1, rédigé comme suit:

«Art. 353*bis*/1. Pour l'application de la présente
sous-section, on entend par durée du travail, la durée
hebdomadaire comme définie par l'article 348, 1^{er} alinéa.

Pour l'application de la présente sous-section, il
est tenu compte de la durée du travail fixée, soit par
convention collective de travail conclue conformément
à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collec-
tives de travail et les commissions paritaires, soit par le
règlement de travail.

Le Roi peut déterminer des modalités plus précises
pour le calcul de la durée du travail.»

Art. 7

Dans la même sous-section 8, il est inséré un article
353*bis*/2 rédigé comme suit:

«Art. 353*bis*/2. Les employeurs visés à l'article 335,
alinéa 3, qui procèdent à une adaptation temporaire de
la durée du travail avant le 1^{er} janvier 2010, dans les
conditions fixées par ou en vertu de la présente sous-
section, bénéficient d'une réduction groupe-cible.

Le Roi fixe les modalités plus précises relatives à
cette adaptation de la durée du travail.»

Art. 8

In dezelfde onderafdeling 8 wordt een artikel 353bis/3 ingevoegd, luidende:

«Art. 353bis/3. De werkgever geniet vanaf het kwartaal van invoering van het stelsel van tijdelijke aanpassing van de arbeidsduur in de onderneming en tot het kwartaal waarin de tijdelijke aanpassing van de arbeidsduur loopt, van een forfaitaire doelgroepvermindering per kwartaal waarvan het forfaitaire bedrag afhangt van de procentuele aanpassing van de arbeidsduur.

De tijdelijke aanpassing van de arbeidsduur moet de arbeidsduur verminderen met een vierde of met een vijfde.

Het forfaitaire bedrag van deze doelgroepvermindering ligt hoger ingeval de tijdelijke aanpassing van de arbeidsduur gecombineerd wordt met de tijdelijke invoering van de vierdagenweek in de onderneming.

Het forfaitaire bedrag van deze doelgroepvermindering wordt toegekend per betrokken werknemer.

De Koning bepaalt wat moet worden verstaan onder invoering van de vierdagenweek voor de toepassing van deze bepaling.

De Koning bepaalt de voorwaarden en de procedure die moeten worden nageleefd en het dossier en de documenten die moeten worden voorgelegd om de doelgroepvermindering te kunnen verkrijgen.».

Art. 9

In dezelfde onderafdeling 8 wordt een artikel 353bis/4 ingevoegd, luidende:

«Art. 353bis/4. De tijdelijke aanpassing van de arbeidsduur en de invoering van de vierdagenweek moeten worden vastgesteld bij collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op het niveau van de onderneming en van toepassing zijn op het geheel van de werknemers van de onderneming of op een specifieke categorie van werknemers van de onderneming.

De Koning bepaalt de minimale inhoud van de bedoelde collectieve arbeidsovereenkomst en de na te leven procedures.

Deze minimale inhoud voorziet op zijn minst dat de collectieve arbeidsovereenkomst de begin- en einddatum van de tijdelijke aanpassing van de arbeidsduur

Art. 8

Dans la même sous-section 8, il est inséré un article 353bis/3 rédigé comme suit:

«Art. 353bis/3. L'employeur bénéficie à partir du trimestre d'introduction du régime d'adaptation temporaire de la durée du travail dans l'entreprise et jusqu'au trimestre pendant lequel l'adaptation temporaire de la durée de travail se termine, d'une réduction forfaitaire groupe-cible pour chaque trimestre, dont le montant forfaitaire dépend du pourcentage de l'adaptation du temps de travail.

L'adaptation temporaire de la durée du travail doit diminuer la durée de travail d'un quart ou d'un cinquième.

Le montant forfaitaire de cette réduction groupe-cible est plus élevé lorsque l'adaptation temporaire de la durée de travail est combiné avec l'instauration temporaire de la semaine de quatre jours dans l'entreprise.

Le montant forfaitaire de cette réduction groupe-cible est octroyé par travailleur concerné.

Le Roi détermine ce qu'il faut entendre par instauration de la semaine de quatre jours pour l'application de la présente disposition.

Le Roi détermine les conditions et la procédure qui doivent être respectées, ainsi que le dossier et les documents qui doivent être présentés afin de pouvoir obtenir la réduction groupe-cible.».

Art. 9

Dans la même sous-section 8, il est inséré un article 353bis/4 rédigé comme suit:

«Art. 353bis/4. L'adaptation temporaire du temps de travail et l'instauration de la semaine de quatre jours doivent être fixés par convention collective de travail, conclue au niveau de l'entreprise et s'appliquant à l'ensemble des travailleurs de l'entreprise ou à une catégorie spécifique de travailleurs de l'entreprise.

Le Roi fixe le contenu minimum de cette convention collective de travail et les procédures à suivre.

Ce contenu minimum prévoit qu'au minimum la convention collective de travail mentionne la date de début et de fin de l'adaptation temporaire du temps de

bevat en voorziet in een looncompensatie. De looncompensatie mag niet tot gevolg hebben dat het brutoloon van de werknemer hoger is dan het brutoloon waarop hij recht had vóór de invoering van de tijdelijke aanpassing van de arbeidsduur. Hierbij wordt geen rekening gehouden met de aanpassing van de lonen aan de index en aan de baremieke loonsverhogingen.

Deze looncompensatie is loon in de zin van artikel 2 van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon van de werknemers en loon in de zin van artikel 23 van de wet van 29 juni 1981 houdende algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers, waarop sociale zekerheidsbijdragen worden berekend.»

Art. 10

In dezelfde onderafdeling 8 wordt een artikel 353bis/5 ingevoegd, luidende:

«Art. 353bis/5. Voor de voltijds tewerkgestelde werknemers die betrokken zijn bij de tijdelijke aanpassing van de arbeidsduur zoals bepaald in deze onderafdeling, is artikel 28, § 4, van de arbeidswet van 16 maart 1971 eveneens van toepassing bij overschrijding van het wekelijks aantal arbeidsuren die voortvloeien uit het werkrooster dat in het arbeidsreglement is opgenomen.»

Art. 11

In dezelfde onderafdeling 8 wordt een artikel 353bis/6 ingevoegd, luidende:

«Art. 353bis/6. De Rijksdienst voor Sociale Zekerheid is gemachtigd de voordelen die krachtens deze onderafdeling werden toegekend, terug te vorderen bij inbreuk door de werkgever op de bepalingen inzake de arbeidsduur van de arbeidswet van 16 maart 1971 of op de bepalingen van deze onderafdeling.

Deze terugvordering gebeurt voor elk kwartaal en per werknemer waarop de inbreuk betrekking heeft.

De terugvordering is enkel mogelijk indien de inbreuk heeft geleid hetzij tot een minnelijke schikking met de werkgever, hetzij tot een administratieve geldboete, hetzij tot een veroordeling door een strafrechtbank.»

travail et prévoit une compensation salariale. La compensation salariale ne peut avoir comme conséquence que le salaire brut du travailleur soit plus élevé que le salaire brut auquel il avait droit avant l'adaptation temporaire du temps de travail. Il n'est pas tenu compte à cet égard de l'adaptation des salaires à l'indice des prix, ni des augmentations barémiques.

Cette compensation salariale est considérée comme du salaire au sens de l'article 2 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs et de l'article 23 de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés sur lequel des cotisations de sécurité sociale sont calculées.»

Art. 10

Dans la même sous-section 8, il est inséré un article 353bis/5 rédigé comme suit:

«Art. 353bis/5. Pour les travailleurs occupés à temps plein et concernés par l'adaptation temporaire de la durée du travail telle que prévue par la présente sous-section, l'article 28, § 4, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail s'applique également en cas de dépassement du nombre hebdomadaire d'heures de travail qui résultent de l'horaire de travail prévu dans le règlement de travail.»

Art. 11

Dans la même sous-section 8, il est inséré un article 353bis/6 rédigé comme suit:

«Art. 353bis/6. L'Office national de Sécurité sociale est habilité à récupérer les avantages octroyés en vertu de la présente sous-section, en cas d'infraction de l'employeur aux dispositions relatives à la durée du travail de la loi du 16 mars 1971 sur le travail ou aux dispositions de la présente sous-section.

Cette récupération est effectuée pour chaque trimestre et pour chaque travailleur sur lequel porte l'infraction.

La récupération ne peut s'effectuer que si l'infraction s'est soldée, soit par une transaction avec l'employeur, soit par une amende administrative, soit par une condamnation par une juridiction pénale.»

Art. 12

Deze titel treedt in werking op de dag van publicatie in het *Belgisch Staatsblad*.

Onderafdeling 8 van titel IV, hoofdstuk 7, afdeling 3, van de Programmawet (I) van 24 december 2002 treedt buiten werking op 1 januari 2010.

Indien de economische situatie dit rechtvaardigt kan de Koning bij een in Ministerraad overlegd besluit en na advies van de Nationale Arbeidsraad de toepassing van voornoemde onderafdeling 8 verlengen tot uiterlijk 30 juni 2010 en de datum vermeld in artikel 353bis/2 van de Programmawet (I) van 24 december 2002 in dat geval naar een latere datum verschuiven.

TITEL 2

Tijdelijke crisismaatregelen tot aanpassing van het arbeidsvolume

HOOFDSTUK 1

Toepassingsgebied

Art. 13

§ 1. Deze titel is van toepassing op de werknemers en de werkgevers die onder het toepassingsgebied vallen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

§ 2. De toepassing van de beide tijdelijke crisismaatregelen maatregelen voorzien in deze titel is evenwel beperkt tot ondernemingen in moeilijkheden bedoeld in § 4 die voor de respectievelijke maatregelen bedoeld in deze titel gebonden zijn door:

1° een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in het bevoegde paritair comité neergelegd binnen de week na de inwerkingtreding van deze wet.

2° bij ontstentenis van een sectorale cao bedoeld in 1° voor de ondernemingen met een syndicale delegatie, een cao gesloten op het niveau van de onderneming. Indien binnen de twee weken na het opstarten van onderhandelingen, via de formele uitnodiging van de syndicale delegatie, om te komen tot het sluiten van een cao op het niveau van de onderneming geen resultaten worden bereikt, kan de werkgever de respectievelijke maatregelen bedoeld in deze titel vooralsnog toepassen voor zover hij gebonden is door een ondernemingsplan bedoeld in dit artikel dat is goedgekeurd overeenkomstig de procedure voorzien in § 3;

Art.12

Le présent titre entre en vigueur le jour de sa publication au *Moniteur Belge*.

La sous-section 8 du titre IV, chapitre 7, section 3, de la loi-Programme du 24 décembre 2002 cesse d'être en vigueur le 1^{er} janvier 2010.

Le Roi peut par arrêté délibéré en Conseil des ministres et après avis du Conseil National du Travail prolonger l'application de la sous-section 8 précitée jusqu'au 30 juin 2010 et déplacer la date mentionnée dans l'article 353bis/2 de la loi-Programme du 24 décembre 2002 (I) dans ce cas à une date ultérieure, si la situation économique le justifie.

TITRE 2

Mesures temporaire de crise visant l'adaptation du volume de l'emploi.

CHAPITRE 1

Champ d'application

Art. 13

§ 1^{er}. Le présent titre s'applique aux travailleurs et aux employeurs ressortissant du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

§ 2. L'application des deux mesures de crise prévues au présent titre est toutefois limitée aux entreprises en difficulté visées au § 4 qui sont liées pour l'application respective des mesures visées au présent titre par:

1° une convention collective conclue au sein de la commission paritaire compétente et déposée dans la semaine qui suit l'entrée en vigueur de la présente loi;

2° à défaut d'une convention sectorielle visée au 1°, pour les entreprises qui ont une délégation syndicale, une convention collective conclue au niveau de l'entreprise. Si dans les deux semaines suivant le début des négociations, par l'invitation formelle de la délégation syndicale, pour la conclusion d'une CCT au niveau de l'entreprise aucun résultat n'est atteint, l'employeur peut encore appliquer les mesures respectives visées au présent titre pour autant qu'il soit lié par un plan d'entreprise visé au présent article, approuvé conformément à la procédure prévue au § 3;

3° bij ontstentenis van een sectorale cao bedoeld in 1°, voor de ondernemingen zonder syndicale delegatie, een ondernemingsplan bedoeld in dit artikel dat is goedgekeurd overeenkomstig de procedure voorzien in § 3;

4° bij ontstentenis van een sectorale cao bedoeld in 1°, voor de ondernemingen zonder syndicale delegatie, een collectieve arbeidsovereenkomst.

Het onder 3° en 4° voorziene ondernemingsplan heeft bindende kracht ten aanzien van de werkgevers en de werknemers in de onderneming.

Deze collectieve arbeidsovereenkomsten en dit ondernemingsplan moeten:

- uitdrukkelijk vermelden dat ze gesloten zijn in het kader van deze Titel;
- uitdrukkelijk vermelden op welke van beide tijdelijke crisismaatregelen bedoeld in deze Titel ze betrekking heeft;
- worden neergelegd ter griffie van de Directie collectieve arbeidsbetrekkingen van de Federale overheidsdienst Werk, Arbeid en Sectoraal Overleg;
- maatregelen bevatten tot maximaal behoud van de tewerkstelling.

Indien deze collectieve arbeidsovereenkomsten en dit ondernemingsplan betrekking hebben op de maatregel van de tijdelijke collectieve regeling van volledige of gedeeltelijke schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst moet met betrekking tot deze maatregel minstens het volgende worden bepaald:

- het bedrag van de supplementen bedoeld in artikel 22, § 7;
- de duurtijd van de volledige en gedeeltelijke schorsing van de arbeidsovereenkomst, zonder dat die duurtijd de maximale duurtijd bepaald in artikel 25 mag overschrijden.

§ 3. Het ondernemingsplan bedoeld in § 2, eerste lid, 2° en 3° moet door de onderneming samen met een gemotiveerde aanvraag bij aangetekend schrijven worden overgemaakt aan de Directeur-generaal van de dienst der Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale overheidsdienst Werk Arbeid en Sectoraal Overleg.

De Directeur-generaal legt het betrokken ondernemingsplan onmiddellijk ter beslissing voor aan een commissie opgericht door de Koning bij een in Ministerraad overlegd besluit. en samengesteld uit 5 leden voorgesteld door de representatieve werknemersorganisaties die zetelen in de Nationale Arbeidsraad, 5 leden voorgesteld door de representatieve werkgeversorganisaties die zetelen in de Nationale Arbeidsraad en 3 leden benoemd bij een in Ministerraad overlegd besluit.

3° à défaut de convention collective sectorielle visée au 1°, pour les entreprises sans délégation syndicale, un plan d'entreprise visé au présent article, approuvé conformément à la procédure prévue au § 3;

4° à défaut de convention collective sectorielle visée au 1°, pour les entreprises sans délégation syndicale, une convention collective de travail.

Le plan d'entreprise mentionné aux 3° et 4° a force obligatoire à l'égard des travailleurs et des employeurs dans l'entreprise.

Ces conventions collectives et ce plan d'entreprise doivent:

- mentionner expressément qu'ils sont conclus dans le cadre du présent titre;
- mentionner expressément à laquelle des deux mesures temporaire de crise visées au présent titre ils ont trait;
- être déposées au greffe de la direction des relations collectives du travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale;
- contenir des mesures pour le maintien maximal de l'emploi.

Si ces conventions collectives et ce plan d'entreprise ont trait au régime temporaire et collectif de suspension totale ou partielle de l'exécution du contrat de travail, il y a lieu de déterminer pour cette mesure au moins ce qui suit:

- le montant des suppléments visés à l'article 22, § 7;
- la durée de la suspension complète et partielle de l'exécution du contrat de travail, sans que cette durée puisse dépasser la durée maximale visée à l'article 25.

§ 3. L'entreprise doit transmettre le plan d'entreprise visé au § 2, alinéa 1^{er}, 2° et 3°, accompagné d'une demande motivée, par lettre recommandée auprès du Directeur général du service des relations collectives du travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

Le Directeur général présente le plan d'entreprise immédiatement pour décision à une commission instituée par le Roi par arrêté délibéré en Conseil des ministres et composée de 5 membres proposés par les organisations représentatives des travailleurs qui siègent au Conseil National du travail, de 5 membres proposés par les organisations représentatives des employeurs qui siègent au Conseil National du travail, et de 3 membres nommés par arrêté délibéré en Conseil des ministres.

De Koning kan bij een in Ministerraad overlegd besluit nadere regels bepalen met betrekking tot de samenstelling en de werking van deze commissie.

De Commissie neemt binnen de 2 weken na ontvangst van het ondernemingsplan een gemotiveerde beslissing op basis van volgende criteria:

- voldoet de onderneming aan de voorwaarden tot erkenning als onderneming in moeilijkheden overeenkomstig de bepalingen van § 4;
- voldoet het ondernemingsplan aan de bepalingen van § 2;
- wordt aangetoond dat de toepassing van de maatregelen voorzien in het ondernemingsplan leiden tot het vermijden van ontslagen.

De gemotiveerde beslissingen van deze commissie worden door de Directeur-generaal van de dienst der Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale overheidsdienst Werk Arbeid en Sectoraal Overleg overgemaakt aan de betrokken ondernemingen.

§ 4. Onder onderneming in moeilijkheden wordt begrepen:

1° de onderneming, in de zin van de juridische entiteit, met een substantiële daling van minimum 20% van de omzet of de productie in één van de vier kwartalen voorafgaand aan het eerste gebruik van de vermindering van de arbeidsprestaties om het hoofd te bieden aan de crisis vergeleken met hetzelfde kwartaal van het jaar voordien; als deze daling niet voortvloeit uit het laatste kwartaal van de vier kwartalen voorafgaand aan het gebruik van de vermindering van de arbeidsprestaties om het hoofd te bieden aan de crisis, dan moet de dalende trend in het of de daaropvolgende kwarta(a)l(en) bevestigd worden voorafgaand aan het gebruik van de vermindering van de arbeidsprestaties om het hoofd te bieden aan de crisis. Als bewijs van daling in omzetcijfers wordt de btw-aangifte van de betreffende kwartalen als bijlage toegevoegd;

2° de onderneming, in de zin van de technische bedrijfseenheid bedoeld bij artikel 14 van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven of van de juridische entiteit of van de vestigingseenheid in de zin van de wet van 16 januari 2003 tot oprichting van een Kruispuntbank van Ondernemingen, die, tijdens het kwartaal voorgaand aan het kwartaal tijdens het welke het formulier bedoeld bij de artikelen 14, § 1 of 21 wordt betekend, een aantal dagen kent van tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen voor werklieden van ten minste 20% van het globaal aantal aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid aangegeven dagen.

Le Roi peut par arrêté délibéré en Conseil des ministres fixer des règles plus précises relatives à la composition et au fonctionnement de cette commission.

La Commission prend dans les deux semaines après la réception du plan d'entreprise une décision motivée sur la base des critères suivants:

- l'entreprise satisfait aux conditions de reconnaissance comme entreprise en difficulté conformément aux dispositions du § 4;
- le plan d'entreprise répond aux conditions du § 2;
- il est démontré que l'application des mesures prévues au plan d'entreprise permettent d'éviter des licenciements.

Les décisions motivées de cette commission sont soumises aux entreprises concernées par le Directeur général du service des relations collectives du travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

§ 4. Est considérée comme entreprise en difficulté:

1° l'entreprise, au sens d'entité juridique, qui connaît une diminution substantielle de 20% au moins de son chiffre d'affaire ou de sa production dans l'un des quatre trimestres précédant le premier recours à la réduction des prestations pour faire face à la crise, par rapport au même trimestre de l'année précédente; si cette diminution ne résulte pas du dernier trimestre des quatre précédant le recours à la réduction des prestations pour faire face à la crise, alors la tendance à la baisse doit être confirmée dans le ou les autres trimestres précédant le recours à la réduction des prestations pour faire face à la crise. La preuve de la baisse du chiffre d'affaires, est attestée par les déclarations à la TVA des trimestres concernés;

2° l'entreprise, au sens d'unité technique d'exploitation visée à l'article 14 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, ou d'entité juridique ou d'unité d'établissement au sens de la loi du 16 janvier 2003 portant création d'une Banque-Carrefour des Entreprises, au sein de laquelle, durant le trimestre qui précède le trimestre au cours duquel est notifié le formulaire visé aux articles 14, § 1^{er} ou 21, connaît un nombre de jours de chômage temporaire pour raisons économiques pour les ouvriers à concurrence d'au moins 20% du nombre total de jours déclarés à l'Office national de Sécurité sociale.

De Koning kan nadere regels en modaliteiten bepalen met betrekking tot de procedure die moet gevolgd worden door de onderneming om aan te tonen dat zij voldoet aan één van de criteria vermeld in dit artikel. Hij kan eveneens bij een in Ministerraad overlegd besluit voorzien in een criterium dat betrekking heeft op de vermindering van de bestellingen.

HOOFDSTUK 2

Tijdelijke individuele vermindering van de arbeidsprestaties om het hoofd te bieden aan de crisis

Afdeling 1

Overeenkomst tot individuele vermindering van de arbeidsprestaties

Art. 14

§ 1. Wanneer zijn onderneming in moeilijkheden is in de zin van artikel 13, § 4, van hoofdstuk 1 en voor zover hij gebonden is door een collectieve arbeidsovereenkomst of een goedgekeurd ondernemingsplan voorzien in artikel 13, §§ 2 en 3, kan de werkgever aan elke voltijds tewerkgestelde werknemer voorstellen om zijn arbeidsprestaties te verminderen met 1/5 of de helft voor een periode die niet korter mag zijn dan één maand en die zes maanden niet mag overschrijden.

Tenminste veertien dagen voor dat hij lid 1 kan toepassen, moet de werkgever een formulier, overeenkomstig het model vastgelegd door de minister bevoegd voor Werk, bij aangetekend schrijven ter kennis geven aan het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening van de plaats waar de onderneming gevestigd is, waarbij hij bewijst dat hij aan de voorwaarden bedoeld bij artikel 13 voldoet, behalve als hij al kennis gegeven heeft van het formulier bedoeld bij artikel 21. Indien hij zich beroept op de eerste voorwaarde van artikel 13, § 4, voegt hij aan dit formulier de btw-aangiften van de betrokken kwartalen toe.

§ 2. Is de werknemer akkoord dan moet deze overeenkomst tot tijdelijke vermindering van zijn voltijdse arbeidsprestaties schriftelijk worden vastgesteld zoals voorgeschreven door artikel 11*bis* van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Deze overeenkomst kan worden hernieuwd voor zover op het ogenblik van de hernieuwing telkens wordt voldaan aan de bij artikel 13, § 4, van deze Titel vastgestelde voorwaarden

Le Roi peut déterminer des règles et des modalités spécifiques concernant la procédure à suivre par l'entreprise pour prouver qu'elle correspond à un des critères mentionnés dans cet article. Il peut aussi par arrêté délibéré en Conseil des ministres prévoir un critère qui a trait à une diminution des commandes.

CHAPITRE 2

Réduction individuelle et temporaire des prestations pour faire face à la crise

Section 1

Convention portant sur une réduction individuelle des prestations

Art. 14

§ 1^{er}. Lorsque son entreprise est en difficulté au sens de l'article 13, § 4, du chapitre 1, et pour autant qu'il soit lié par une convention collective ou un plan d'entreprise approuvé prévu à l'article 13, §§ 2 et 3, l'employeur peut proposer à tout travailleur occupé à temps plein de réduire ses prestations de travail d'1/5^{ème} ou d'1/2 pour une période qui ne peut être inférieure à un mois et qui ne peut dépasser six mois.

Au moins quatorze jours avant de pouvoir faire application de l'alinéa 1^{er}, l'employeur doit par lettre recommandée notifier un formulaire au bureau de chômage de l'Office national de l'Emploi du lieu où est située l'entreprise, dont le modèle est fixé par le ministre qui a l'Emploi dans ses attributions, par lequel il atteste qu'il satisfait à une des conditions prévues à l'article 13, sauf s'il a déjà notifié le formulaire visé à l'article 21. Lorsqu'il invoque la première condition de l'article 13, § 4, il joint à ce formulaire les déclarations à la TVA des trimestres concernés.

§ 2. En cas d'accord du travailleur, la convention portant sur la réduction temporaire de ses prestations à temps plein doit être constatée par écrit conformément au prescrit de l'article 11*bis* de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Une telle convention peut être renouvelée pour autant qu'il soit toujours satisfait aux conditions fixées à l'article 13, § 4, du présent titre au moment de son renouvellement

Art. 15

De verminderde arbeidsduur zoals overeengekomen ingevolge artikel 14 van dit hoofdstuk, moet gemiddeld worden gerespecteerd over de periode vastgesteld in de geschreven overeenkomst zoals bedoeld in hetzelfde artikel 14, overeenkomstig de modaliteiten vastgesteld in artikel 26*bis*, § 1 van de arbeidswet van 16 maart 1971.

Art. 16

Wanneer gedurende de periode van vermindering van de arbeidsprestaties om het hoofd te bieden aan de crisis, de werkgever de arbeidsovereenkomst beëindigt zoals bedoeld in artikel 39 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, wordt onder «lopend loon» begrepen het loon waarop de werknemer op het ogenblik van de beëindiging aanspraak had kunnen maken indien hij voltijds was blijven werken.

Afdeling 2*Toekenning van een uitkering*

Art. 17

§ 1. Een uitkering wordt toegekend aan de voltijds tewerkgestelde werknemer die met zijn werkgever overeenkomt om zijn arbeidsprestaties te verminderen met 1/5 of de helft overeenkomstig het bepaalde in afdeling 1 van dit hoofdstuk.

§ 2. De Koning bepaalt bij een in Ministerraad overleg besluit het bedrag van de uitkering, alsmede de nadere voorwaarden en regelen tot toekenning van deze uitkering. Bij ontstentenis van dergelijke bepalingen zijn de maatregelen van toepassing genomen in uitvoering van artikel 103*quater* van de herstellwet van 22 januari 1985 die betrekking hebben op gelijkaardige regimes tot vermindering van de arbeidsprestaties.

Deze uitkering heeft dezelfde hoedanigheid als de uitkeringen die worden toegekend in het kader van hoofdstuk IV, afdeling 5, van de herstellwet van 22 januari 1985.

In geval van toekenning van een bijkomende vergoeding door de werkgever mag de som van het brutoloon, van de uitkering bedoeld in dit artikel en van de bijkomende vergoeding toegekend door de werkgever niet hoger zijn dan het brutoloon waarop de werknemer recht had vóór de invoering van de tijdelijke aanpassing van

Art. 15

La durée du travail réduite, telle que convenue en vertu de l'article 14 du présent chapitre, doit être respectée en moyenne sur la période fixée dans la convention écrite visée au même article 14, selon les modalités définies à l'article 26*bis*, § 1^{er}, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

Art. 16

En cas de congé donné par l'employeur pendant la période de réduction des prestations pour faire face à la crise visé par l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail, on entend par «rémunération en cours» la rémunération à laquelle le travailleur aurait eu droit au moment du congé s'il était resté occupé à temps plein.

Section 2*Octroi d'une allocation*

Art. 17

§ 1^{er}. Une allocation est accordée au travailleur occupé à temps plein qui convient avec son employeur de réduire ses prestations de travail d'1/5 ou d'1/2 conformément aux prescriptions de la section 1 du présent chapitre.

§ 2. Le Roi détermine par arrêté délibéré en Conseil des ministres le montant de l'allocation ainsi que les modalités particulières d'octroi de cette allocation. A défaut de telles dispositions, sont appliquées les mesures d'exécution de l'article 103*quater* de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales relatives aux mêmes régimes de réduction des prestations.

Cette allocation a la même qualité que les allocations octroyées dans le cadre du chapitre IV, section 5, de la loi du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales.

En cas d'octroi d'une compensation complémentaire par l'employeur, la somme du salaire brut, de l'allocation visée par le présent article et de la compensation complémentaire octroyée par l'employeur ne peut être plus élevée que le salaire brut auquel le travailleur avait droit avant l'adaptation temporaire du temps de travail. Il n'est

de arbeidsduur. Hierbij wordt geen rekening gehouden met de aanpassing van de lonen aan de index en aan de baremieke loonsverhogingen.

Art. 18

De Koning neemt bij een in Ministerraad overlegd besluit de nodige maatregelen met het oog op de aanpassing van de sociale zekerheidswetgeving ten behoeve van de werknemers in dit hoofdstuk.

Afdeling 3

Diverse bepalingen

Art. 19

§ 1. Werknemers die in de periode van zes maanden voorafgaand aan de inwerkingtreding van dit hoofdstuk toepassing hebben gemaakt van de regeling bedoeld bij artikel 103quater van de herstellwet van 22 januari 1985 kunnen, wanneer zij een overeenkomst overeenkomstig artikel 14 sluiten, genieten van het voordeel dat hun regeling van vermindering van de arbeidsprestaties in zijn geheel wordt onderworpen aan de bepalingen van dit hoofdstuk voor zover hun onderneming vanaf het begin van de toepassing van hun regime voldoet aan een van de voorwaarden bedoeld in artikel 13, § 4 en zij gebonden zijn door een Cao of een goedgekeurd ondernemingsplan voorzien in artikel 13, §§ 2 en 3,

De Koning kan bij een in Ministerraad overlegd besluit daartoe nadere regelen en modaliteiten vastleggen.

§ 2. De overeenkomsten tot vermindering van de arbeidsprestaties om het hoofd te bieden aan de crisis, gesloten overeenkomstig afdeling 1 van hoofdstuk 2, houden op nog enig gevolg te hebben vanaf hetzelfde ogenblik als de bepalingen van hoofdstuk 2.

HOOFDSTUK 3

Tijdelijke collectieve regeling van volledige of gedeeltelijke schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst

Art. 20

De werkgevers bedoeld in artikel 13, § 4, die gebonden zijn door een Cao of een goedgekeurd ondernemingsplan voorzien in artikel 13, §§ 2 en 3, kunnen gebruik maken van de bepalingen van dit hoofdstuk.

pas tenu compte à cet égard de l'adaptation des salaires à l'indice des prix, ni des augmentations barémiques.

Art. 18

Le Roi prend par arrêté délibéré en Conseil des ministres les mesures nécessaires pour adapter la législation relative à la sécurité sociale au profit des travailleurs visés par le présent chapitre.

Section 3

Dispositions diverses

Art. 19

§ 1^{er}. Les travailleurs qui ont, dans les six mois précédant l'entrée en vigueur du présent chapitre, fait application du régime prévu à l'article 103quater de la loi du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales peuvent bénéficier de l'avantage, s'ils concluent une convention conforme à l'article 14 du présent chapitre, que le régime de la réduction de leurs prestations de travail soit dans son entièreté soumis aux dispositions du présent chapitre, pour autant que leur entreprise satisfaisait dès le début de l'application du régime à une des conditions prévues à l'article 13, § 4 et soit liée par une CCT ou un plan d'entreprise approuvé prévu à l'article 13, §§ 2 et 3.

Le Roi peut par arrêté délibéré en Conseil des ministres à cette fin fixer des modalités et des règles spécifiques.

§ 2. Les conventions portant sur une réduction des prestations pour faire face à la crise conclues conformément à la section 1 du chapitre 2 cessent de produire tout effet en même temps que les dispositions du chapitre 2.

CHAPITRE 3

Régime temporaire et collectif de suspension totale ou partielle de l'exécution du contrat

Art. 20

Les employeurs visés à l'article 13, § 4, liés par une CCT ou un plan d'entreprise approuvé prévu à l'article 13, §§ 2 et 3, peuvent utiliser les dispositions de ce chapitre.

Art. 21

Tenminste veertien dagen voor dat hij artikel 22 kan toepassen, moet de werkgever een formulier, overeenkomstig het model vastgelegd door de minister bevoegd voor Werk, bij aangetekend schrijven ter kennis geven aan het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening van de plaats waar de onderneming gevestigd is, waarbij hij bewijst dat hij aan de voorwaarden voorzien in artikel 13 voldoet behalve als hij al kennis gegeven heeft van het formulier bedoeld bij artikel 14, § 1.

Indien hij zich beroept op de eerste voorwaarde van artikel 13, § 4, voegt hij aan dit formulier de btw-aangiften van de betrokken kwartalen bij.

De dag van de kennisgeving voorzien in lid 1, moet de werkgever aan de ondernemingsraad of, bij ontstentenis van een ondernemingsraad, aan de vakbondsafvaardiging, een kopie van deze kennisgeving meedelen.

Art. 22

§ 1. Bij gebrek aan werk voor de bedienden, wegens economische oorzaken gebonden aan de crisis, mag de uitvoering van de arbeidsovereenkomst van de bediende geheel worden geschorst of kan een regeling van gedeeltelijke arbeid voor de bedienden 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 arbeidsovereenkomst wordt geschorst;

2° het aantal schorsingsdagen en de data waarop het arbeidscontract 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 ieder bediende van wie de arbeidsovereenkomst wordt geschorst, ten minste

Art. 21

Au moins quatorze jours avant de pouvoir faire application de l'article 22, l'employeur doit par lettre recommandée notifier au bureau de chômage de l'Office national de l'Emploi du lieu où est située l'entreprise un formulaire, dont le modèle est fixé par le Ministre qui a l'Emploi dans ses attributions, par lequel il atteste qu'il satisfait à une des conditions prévues à l'article 13, sauf s'il a déjà notifié le formulaire visé à l'article 14, § 1^{er}.

Lorsqu'il invoque la première condition de l'article 13, § 4, il joint à ce formulaire les déclarations à la TVA des trimestres concernés.

Le jour même de la notification prévue à l'alinéa 1^{er}, l'employeur doit communiquer au conseil d'entreprise, ou à défaut de conseil d'entreprise, à la délégation syndicale copie de cette notification.

Art. 22

§ 1^{er}. En cas de manque de travail pour les employés résultant de causes économiques liées à la crise, une suspension totale de l'exécution du contrat de travail de l'employé, ou un régime de travail à temps réduit pour les employés comportant au moins deux jours de travail par semaine peuvent être instaurés.

La faculté prévue à l'alinéa 1^{er} 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° les noms, prénoms et commune du domicile des employés dont l'exécution du contrat de travail est suspendue;

2° le nombre de jours de suspension et les dates auxquelles l'exécution du contrat de travail 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.

L'affichage peut être remplacé par une notification écrite à chaque employé dont l'exécution du contrat de travail est suspendue, au moins sept jours à l'avance,

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 in uitvoering van artikel 51 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten of volgens de specifieke regelen die Hij voor de toepassing van dit hoofdstuk vaststelt.

§ 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 redenen die het gevolg zijn van de crisis mededelen die de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of de instelling van een stelsel van gedeeltelijke arbeid rechtvaardigen.

§ 3. Gedurende de bij dit artikel bedoelde periodes van volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of van gedeeltelijke arbeid heeft de bediende het recht de overeenkomst zonder opzegging te beëindigen.

§ 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.

Er wordt voor de toepassing van het eerste lid abstractie gemaakt van de kalenderweken volgend op de beëindiging van de kennisgeving overeenkomstig het vorige 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

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 à l'Office national de l'Emploi par voie électronique selon les modalités définies par le Roi en exécution de l'article 51 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ou selon des modalités particulières qu'il fixe pour l'application du présent chapitre.

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

§ 3. Pendant les périodes de suspension totale de l'exécution du contrat ou de travail à temps réduit visées au présent article, l'employé a le droit de mettre fin au contrat sans préavis.

§ 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 des § 1^{er} 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 1^{er}, il est fait abstraction des semaines calendriers suivant la fin de la notification conformément à l'alinéa précédant, si cette notification est préalablement communiquée à l'Office national de l'emploi dans les formes prévues au § 1^{er}, alinéa 5.

§ 6. L'employeur qui ne se conforme pas aux dispositions relatives aux formalités de notification prévues

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 in het eerste 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 te betalen waarvan de Koning het bedrag bepaalt.

§ 7. De werkgever is ertoe gehouden om voor elke dag waarop niet werd gewerkt in toepassing van dit artikel een supplement bovenop de crisisuitkeringen wegens schorsing van de arbeidsovereenkomst verschuldigd aan de bediende, te betalen. Dit supplement moet minstens gelijkwaardig zijn aan het supplement toegekend aan de arbeiders van dezelfde werkgever die genieten van werkloosheidsuitkeringen in geval van schorsing van de arbeidsovereenkomst in toepassing van het artikel 51 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Het bedrag van dit supplement wordt vastgesteld door een collectieve arbeidsovereenkomst overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités of door een ondernemingsplan zoals voorzien in artikel 13, §§ 2 en 3.

Art. 23

De uitvoering van de arbeidsovereenkomst kan bij toepassing van de artikel 22 maar worden geschorst, wanneer de bediende al zijn volledige dagen inhaalrust waarop hij recht heeft ingevolge de artikelen 16 en 26*bis* van de Arbeidswet van 16 maart 1971, de artikelen 7, § 3 en 8, § 3 van de wet van 14 december 2000 tot vaststelling van sommige aspecten van de organisatie van de arbeidstijd in de openbare sector en artikel 11 van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen, reeds heeft toegekend gekregen.

au § 1^{er}, 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 par le § 1^{er}, 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 visées aux alinéas 1^{er}, 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 Roi détermine le montant.

§ 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 crise pour suspension de l'exécution du contrat de travail dues à l'employé. Ce supplément doit être 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 de travail en application de l'article 51 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Le montant de ce supplément est fixé par 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 l'article 13, §§ 2 et 3.

Art. 23

L'exécution du contrat de travail ne peut être suspendue en application de l'article 22 que lorsque l'employé se sera vu octroyer tous les jours complets de repos compensatoire auxquels il a droit conformément aux articles 16 et 26*bis* de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, aux articles 7, § 3, et 8, § 3, de la loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public et à l'article 11 de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés.

De in het eerste lid bedoelde schorsing moet eveneens worden verdaagd zolang, in geval van toepassing van artikel 20*bis* van de arbeidswet van 16 maart 1971, de prestaties van de werknemer de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur over de periode die de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst voorafgaat, overschrijden.

De werkgever mag volledige rustdagen toekennen om deze gemiddelde wekelijkse arbeidsduur na te leven.

Art. 24

Zowel de bediende als de werkgever kunnen de overeenkomst opzeggen tijdens de schorsing van de uitvoering van de overeenkomst bij toepassing van artikel 22.

Bij opzegging door de bediende gegeven voor de schorsing, loopt de opzeggingstermijn tijdens die schorsing.

Bij opzegging door de werkgever gegeven vóór of tijdens de schorsing, houdt de opzeggingstermijn op te lopen tijdens de schorsing.

Art. 25

De in artikel 22 voorziene regeling van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en de bij artikel 22, § 1 bedoelde regeling van gedeeltelijke arbeid, kunnen worden ingevoerd voor de periodes voorzien in de in artikel 13, §§ 2 en 3 bedoeld CAO's of goedgekeurd ondernemingsplan en dit voor maximaal respectievelijk zestien of zesentwintig kalenderweken per kalenderjaar.

Elke kennisgeving moet betrekking hebben op één kalenderweek of meerdere kalenderweken in geval het gaat om een regeling van volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst of om een regeling van gedeeltelijke arbeid met ten minste twee arbeidsdagen per week.

Ingeval over éénzelfde jaar de regeling van volledige schorsing van de uitvoering van de arbeid en van gedeeltelijke arbeid met mekaar gecombineerd worden, vormen twee weken van gedeeltelijke arbeid het equivalent van een week volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst.

La suspension visée à l'alinéa 1^{er} doit également être reportée aussi longtemps que, en cas d'application de l'article 20*bis* de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, les prestations du travailleur dépassent la durée hebdomadaire moyenne de travail sur la période qui précède la suspension de l'exécution du contrat de travail.

L'employeur peut, pour rétablir le respect de cette durée hebdomadaire moyenne de travail, octroyer des jours complets de repos.

Art. 24

L'employé comme l'employeur peut résilier le contrat pendant la suspension de son exécution en application de l'article 22.

En cas de congé donné par l'employé avant la suspension, le délai de préavis court pendant la suspension.

En cas de congé donné par l'employeur avant ou pendant la suspension, le délai de préavis ne court pas pendant la suspension.

Art. 25

Le régime de suspension de l'exécution du contrat de travail prévu à l'article 22 et le régime de travail à temps réduit tel que visé à l'article 22, § 1^{er}, peuvent être introduits pour les périodes prévues aux CCT ou au plan d'entreprise visés à l'article 13, §§ 2 et 3 et ce respectivement pour maximum seize et vingt-six semaines calendrier par année calendrier.

Chaque notification doit porter sur une semaine calendrier ou sur plusieurs semaines calendrier pour un régime de suspension complète de l'exécution du contrat de travail ou de travail à temps réduit comportant au moins deux jours de travail par semaine.

En cas de combinaison, sur une même année, d'instaurations de régimes de suspension complète de l'exécution du contrat de travail et de régimes de travail à temps réduit, deux semaines de régimes de travail à temps réduit équivalent à une semaine de suspension complète de l'exécution du contrat de travail.

Art. 26

§ 1. Artikel 7, § 1, derde lid, van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, laatst gewijzigd bij de wet van 22 december 2008, wordt aangevuld met de bepalingen onder zd), luidende:

«zd). Met behulp van de instellingen opgericht krachtens punt i), onder de voorwaarden en de nadere regels die door de Koning worden vastgesteld, de uitbetaling verzekeren van een crisisuitkering wegens schorsing van de arbeidsovereenkomst voor bedienden. Deze uitkering wordt voor de toepassing van dit artikel en zijn uitvoeringsbesluiten beschouwd als een werkloosheidsuitkering.»

§ 2. In artikel 53 van de wet van 26 juni 2002 betreffende de sluiting van ondernemingen wordt het eerste lid aangevuld met:

«Het Fonds neemt een deel ten laste van het bedrag van de crisisuitkering wegens schorsing van de arbeidsovereenkomst voor bedienden uitbetaald aan de bedienden die in uitvoering van Hoofdstuk 3 van Titel 2 van de wet van overgaan tot de schorsing van de arbeidsovereenkomst of tot een regeling van gedeeltelijke arbeid.»

HOOFDSTUK 4

Gemeenschappelijke bepalingen

Art. 27

Deze Titel treedt in werking op de dag van publicatie in het *Belgisch Staatsblad*, en treedt buiten werking op 1 januari 2010.

De Koning kan bij een in Ministerraad overlegd besluit en na advies van de Nationale Arbeidsraad de toepassing van deze titel verlengen tot uiterlijk 30 juni 2010, indien de economische toestand het rechtvaardigt.

Art. 26

§ 1. L'article 7, § 1^{er}, alinéa 3, de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, modifié en dernier lieu par la loi du 22 décembre 2008, est complété par un point zd) rédigé comme suit:

«zd). Assurer, avec l'aide des organismes créés en vertu du point i), aux conditions et modalités fixées par le Roi, le paiement d'une allocation de crise pour suspension de l'exécution du contrat de travail d'employés. Cette allocation est, pour l'application du présent article et de ses arrêtés d'exécution, considérée comme une allocation de chômage.»

§ 2. Dans l'article 53 de la loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprises, l'alinéa premier est complété par:

«Le Fonds prend en charge une partie du montant de l'allocation de crise pour suspension de l'exécution du contrat de travail d'employés payés aux employés qui en exécution du chapitre 3 du titre 2 de la loi du, suspendent leur contrat de travail ou qui passent vers un régime de travail à temps réduit.»

CHAPITRE 4

Dispositions communes

Art. 27

Le présent Titre entre en vigueur le jour de sa publication au *Moniteur Belge*, et cesse d'être en vigueur le 1^{er} janvier 2010.

Le Roi peut par arrêté délibéré en Conseil des ministres et après avis du Conseil National du Travail, prolonger l'application de ce titre jusqu'au 30 juin 2010 si la situation économique le justifie.

Gegeven te Brussel, 19 mei 2009

ALBERT

VAN KONINGSWEGE:

*De vice-eersteminister en minister van Werk
en Gelijke Kansen,*

Joëlle MILQUET

*De vice-eersteminister en minister van
Sociale Zaken en Volksgezondheid,*

Laurette ONKELINX

Donné à Bruxelles, le 19 mai 2009

ALBERT

PAR LE ROI:

*La vice-première ministre et ministre de l'Emploi et
de l'Égalité des Chances,*

Joëlle MILQUET

*La vice-première ministre et ministre des Affaires
Sociales et de la Santé Publique,*

Laurette ONKELINX