

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

24 janvier 2011

PROPOSITION DE LOI

**portant la prolongation
de mesures de crise
et l'exécution de l'accord interprofessionnel**

(déposée par Mme Catherine Fonck et consorts)

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

24 januari 2011

WETSVOORSTEL

**houdende verlenging
van de crisismaatregelen en uitvoering
van het interprofessioneel akkoord**

(ingediend door mevrouw Catherine Fonck c.s.)

RÉSUMÉ

La présente proposition de loi vise à prolonger temporairement certaines mesures de crise et à matérialiser l'accord interprofessionnel 2011-2012.

SAMENVATTING

Dit wetsvoorstel beoogt een tijdelijke verlenging van bepaalde crisismaatregelen en de concretisering van het centraal akkoord 2011-2012.

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

<i>Abréviations dans la numérotation des publications:</i>		<i>Afkortingen bij de nummering van de publicaties:</i>	
DOC 53 0000/000:	Document parlementaire de la 53 ^{ème} législature, suivi du n° de base et du n° consécutif	DOC 53 0000/000:	Parlementair document van de 53 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA:	Questions et Réponses écrites	QRVA:	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV:	Version Provisoire du Compte Rendu intégral (couverture verte)	CRIV:	Voorlopige versie van het Integraal Verslag (groene kaft)
CRABV:	Compte Rendu Analytique (couverture bleue)	CRABV:	Beknopt Verslag (blauwe kaft)
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)	CRIV:	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen) (PLEN: witte kaft; COM: zalmkleurige kaft)
PLEN:	Séance plénière	PLEN:	Plenum
COM:	Réunion de commission	COM:	Commissievergadering
MOT:	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)	MOT:	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

<i>Publications officielles éditées par la Chambre des représentants</i>		<i>Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers</i>	
Commandes:		Bestellingen:	
Place de la Nation 2		Natieplein 2	
1008 Bruxelles		1008 Brussel	
Tél.: 02/ 549 81 60		Tel.: 02/ 549 81 60	
Fax: 02/549 82 74		Fax: 02/549 82 74	
www.laChambre.be		www.deKamer.be	
e-mail: publications@laChambre.be		e-mail: publicaties@deKamer.be	

DÉVELOPPEMENT**TITRE 1^{ER}**

Prolongation de la réglementation temporaire relative à la suspension totale ou partielle de l'exécution du contrat de travail pour employés, et de la prime de crise

La réglementation relative à la suspension totale ou partielle de l'exécution du contrat de travail pour employés, et la prime de crise, sont les mesures de crise qui étaient déjà d'application, et qui sont prolongées par la présente loi jusqu'au 31 mars 2011.

Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres et après avis unanime du Conseil National du Travail, prolonger les deux mesures jusqu'au 31 mai 2011.

Ces mesures peuvent, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, être prolongées à concurrence de maximum deux mois. Dans l'attente d'une base légale pour les mesures reprises dans l'accord interprofessionnel qui sera éventuellement validé définitivement, chaque prolongation devra être étudiée attentivement et reliée à un cadre budgétaire pour l'année 2011, qui permette de réduire le déficit au-delà de ce que prévoient les engagements de la Belgique dans le cadre du pacte de stabilité.

TITRE 2

Exécution de l'accord interprofessionnel

CHAPITRE 1^{ER}**Prépension à mi-temps**

Les deux dérogations temporaires qui existaient déjà sont prolongées pour les années 2011 et 2012:

— indépendamment de l'existence d'une CCT en matière de prépension à temps plein et des conditions d'âges qui y sont prévues, des CCT sectorielles ou d'entreprise peuvent fixer à 55 ans l'âge d'accès à la prépension à mi-temps;

— pour les travailleurs d'au moins 58 ans, la possibilité d'une prépension à mi-temps existe à la condition qu'il y ait un accord de l'employeur, et ce sans qu'une CCT sur la prépension à mi-temps doive être conclue au niveau du secteur ou au niveau de l'entreprise.

TOELICHTING**TITEL 1**

Verlenging van de tijdelijke regeling van volledige of gedeeltelijke schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst voor bedienden en van de crisispremie

De regeling van volledige of gedeeltelijke schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst voor bedienden en de crisispremie zijn de crisismaatregelen die reeds van toepassing waren en die door deze wet verlengd worden tot 31 maart 2011.

De Koning kan bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad én na een unaniem advies van de Nationale Arbeidsraad beide maatregelen verlengen tot 31 mei 2011.

Deze maatregelen kunnen bij in Ministerraad overlegd besluit verder verlengd worden met maximaal 2 maanden. In afwachting van een wettelijke basis voor de maatregelen vervat in het desgevallend definitief goedgekeurde interprofessioneel akkoord, zal iedere verlenging grondig bestudeerd moeten worden en gekoppeld worden aan een budgettair kader voor het jaar 2011, dat toelaat om het tekort verder terug te dringen dan de Belgische engagementen in het kader van het stabiliteitsprogramma.

TITEL 2

Uitvoering van het Interprofessioneel akkoord

HOOFDSTUK 1**Halftijds brugpensioen**

De twee tijdelijke afwijkingen die reeds bestonden voor wat betreft halftijds brugpensioen worden verlengd voor de jaren 2011 en 2012:

— ongeacht het bestaan van een CAO over voltijds brugpensioen en de daarin voorziene leeftijdsvoorwaarde, kunnen sectorale of ondernemings-CAO's een toegangsleeftijd van 55 jaar bepalen voor halftijds brugpensioen;

— voor werknemers die minstens 58 jaar zijn bestaat de mogelijkheid van halftijds brugpensioen op voorwaarde dat er een akkoord is van de werkgever, en dit zonder dat er een CAO over halftijds brugpensioen in de sector of de onderneming moet worden afgesloten.

Les partenaires sociaux se sont engagés dans l'AIP à évaluer le Pacte des Générations d'ici octobre 2011.

CHAPITRE 2

Les primes uniques à l'innovation

Le régime existant en matière de primes à l'innovation est prolongé par la présente loi jusqu'au 1^{er} janvier 2013.

Les employeurs peuvent octroyer une prime à l'innovation à tout travailleur qui, par une proposition innovante, crée une plus-value pour l'entreprise.

Cette prime est exonérée d'impôts et de cotisations sociales.

CHAPITRE 3

Activation des efforts en faveur des personnes appartenant à des groupes à risque, et de l'accompagnement et du suivi actifs des chômeurs

En conséquence de l'accord interprofessionnel conclu pour la période 2011-2012, la législation concernant les groupes à risques doit être activée.

Vu que le gouvernement est en affaires courantes, il convient que le parlement approuve l'activation de cette législation par l'introduction d'une disposition temporaire dérogatoire.

L'arrêté royal du 26 avril 2009 dispensant certaines catégories d'employeurs de la cotisation patronale particulière destinée à financer le régime du chômage temporaire et du complément d'ancienneté pour les chômeurs âgés, instaurée par l'arrêté royal du 27 novembre 1996, est également déclaré d'application pour la période 2011 et 2012. Ceci concerne la dispense de certaines cotisations particulières pour des employeurs qui font un effort supplémentaire depuis 1996 pour les personnes appartenant aux groupes à risques.

De sociale partners hebben in het IPA het engagement genomen het generatiepact te evalueren tegen oktober 2011.

HOOFDSTUK 2

Enmalige innovatiepremies

Het bestaand stelsel van de innovatiepremies wordt door deze wet verlengd tot 1 januari 2013.

Werkgevers kunnen een innovatiepremie toekennen aan elke werknemer die met een vernieuwend voorstel een meerwaarde creëert voor de onderneming.

Deze premie is vrijgesteld van belastingen en sociale zekerheidsbijdragen.

HOOFDSTUK 3

Activering van de inspanningen ten voordele van personen die behoren tot de risicogroepen en van de actieve begeleiding en opvolging van werklozen

Ingevolge het afgesloten interprofessioneel akkoord voor de periode 2011-2012 moet de wetgeving inzake de risicogroepen worden geactiveerd.

Gezien de regering in lopende zaken is, is het aangegeven geacht om het activeren van deze wetgeving door het parlement te laten goedkeuren door de invoering van een tijdelijke afwijkingsbepaling.

Het koninklijk besluit van 26 april 2009 waarbij bepaalde categorieën van werkgevers vrijgesteld worden van de bijzondere werkgeversbijdrage ter financiering van het stelsel van de tijdelijke werkloosheid en de anciënniteitstoeslag voor oudere werklozen ingesteld bij koninklijk besluit van 27 november 1996 wordt eveneens van toepassing verklaard voor de periode 2011 en 2012. Het gaat om vrijstelling van bepaalde bijzondere bijdragen voor werkgevers die een verhoogde inspanning leveren sinds 1996 voor de personen die behoren tot de risicogroepen.

CHAPITRE 4

Entrée en vigueur

Ce titre concerne l'exécution de l'Accord Interprofessionnel, pour ce qui concerne la prolongation des mesures existantes à concurrence de la durée de cet accord, soit pour 2011 et 2012, à l'exception des mesures de crise.

Étant donné que ce titre est l'exécution de l'Accord Interprofessionnel conclu entre les partenaires sociaux, il entre en vigueur au 1^{er} janvier 2011 à la condition que cet accord soit signé et qu'il soit déposé à la Direction Générale des Relations Collectives du Travail du SPF ETCS.

Cette procédure exceptionnelle est justifiée par la conclusion exceptionnellement tardive de l'accord interprofessionnel et par la nécessité de disposer d'une base légale pour son exécution à partir du 1^{er} janvier 2011.

Catherine FONCK (cdH)
Maggie DE BLOCK (Open Vld)
Valérie DE BUE (MR)
Yvan MAYEUR (PS)
Stefaan VERCAMER (CD&V)

HOOFDSTUK 4

Inwerkingtreding

Deze titel betreft de uitvoering van het Interprofessioneel akkoord wat betreft de verlenging voor de duur van dit akkoord, zijnde 2011-2012, van bestaande systemen, met uitzondering van de crisismaatregelen.

Aangezien deze titel de uitvoering van het Interprofessioneel akkoord gesloten tussen de sociale partners is, treedt het in werking op 1 januari 2011 op voorwaarde dat dit akkoord is ondertekend en neergelegd wordt op de Algemene Directie van de Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD WASO.

Deze uitzonderlijke procedure wordt verantwoord door het uitzonderlijk laat ondertekenen van het Interprofessioneel Akkoord en de noodzaak om een rechtsbasis te hebben voor de uitvoering ervan met ingang van 1 januari 2011.

PROPOSITION DE LOI**TITRE 1**

Prolongation du régime temporaire de suspension totale ou partielle de l'exécution du contrat de travail des employés et de la prime de crise

Article 1^{er}

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

CHAPITRE 1**Régime temporaire de suspension totale ou partielle de l'exécution du contrat de travail des employés****Section 1^{er}***Champ d'application***Art. 2**

§ 1^{er}. Le présent chapitre 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 de la mesure prévue au présent chapitre est toutefois limitée aux entreprises en difficulté visées au § 4 qui sont liées par:

1° une convention collective de travail conclue au sein de la commission paritaire compétente déposée dans la semaine qui suit la publication au *Moniteur Belge* de la présente loi;

2° à défaut d'une convention collective de travail sectorielle visée au 1°, pour les entreprises qui ont une délégation syndicale, une convention collective de travail 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 convention collective de travail au niveau de l'entreprise, aucun résultat n'est atteint, l'employeur peut encore appliquer la mesure visée au présent chapitre pour autant qu'il soit lié par un plan d'entreprise visé au présent article, approuvé conformément à la procédure prévue au § 3;

WETSVOORSTEL**TITEL 1**

Verlenging van de tijdelijke regeling van volledige of gedeeltelijke schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst voor bedienden en van de crisispremie

Artikel 1

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

HOOFDSTUK 1**Tijdelijke regeling van volledige of gedeeltelijke schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst voor bedienden****Afdeling 1***Toepassingsgebied***Art. 2**

§ 1. Dit hoofdstuk 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 maatregel voorzien in dit hoofdstuk is evenwel beperkt tot de ondernemingen in moeilijkheden bedoeld in § 4 die gebonden zijn door:

1° een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in het bevoegde paritair comité neergelegd binnen de week na de publicatie in het *Belgisch Staatsblad* van deze wet;

2° bij ontstentenis van een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst bedoeld in 1° voor de ondernemingen met een vakbondsafvaardiging, 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 vakbondsafvaardiging, om te komen tot het sluiten van een cao op het niveau van de onderneming geen resultaten worden bereikt, kan de werkgever de maatregel bedoeld in dit hoofdstuk vooralsnog toepassen voor zover hij gebonden is door een ondernemingsplan bedoeld in dit artikel dat is goedgekeurd overeenkomstig de procedure voorzien in § 3;

3° à défaut de convention collective de travail 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 de travail sectorielle visée au 1°, pour les entreprises sans délégation syndicale, une convention collective de travail;

5° un plan d'entreprise prolongé ou maintenu en application de l'article 3;

6° une convention collective de travail sectorielle portant sur le régime temporaire et collectif de suspension totale ou partielle de l'exécution du contrat en exécution du chapitre III du Titre II de la loi du 19 juin 2009 portant des dispositions diverses en matière d'emploi pendant la crise et encore en vigueur au 31 janvier 2011.

Le plan d'entreprise mentionné aux 2°, 3° et 5° a force obligatoire à l'égard des travailleurs et des employeurs dans l'entreprise.

Les conventions collectives de travail et les plans d'entreprise mentionnés aux 1° à 4° doivent:

— mentionner expressément qu'ils sont conclus dans le cadre du présent chapitre;

— être déposés au greffe de la Direction générale des relations collectives du travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale;

— contenir des mesures pour le maintien maximal de l'emploi;

— mentionner le montant du supplément visé à l'article 6, § 7;

— déterminer 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 9.

§ 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 de la Direction générale des relations collectives du travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

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

4° bij ontstentenis van een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst bedoeld in 1°, voor de ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging, een collectieve arbeidsovereenkomst;

5° een ondernemingsplan dat werd verlengd of behouden met toepassing van artikel 3;

6° een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst die betrekking heeft op de tijdelijke en collectieve regeling van volledige of gedeeltelijke schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, in uitvoering van hoofdstuk III van titel II van de wet van 19 juni 2009 houdende diverse bepaling over tewerkstelling in tijden van crisis, en die nog van kracht is op 31 januari 2011.

Het onder 2°, 3° en 5° voorziene ondernemingsplan heeft bindende kracht ten aanzien van de werkgevers en de werknemers in de onderneming.

Deze collectieve arbeidsovereenkomsten en het onder 1° tot 4° voorziene ondernemingsplan moeten:

— uitdrukkelijk vermelden dat ze gesloten zijn in het kader van dit hoofdstuk;

— worden neergelegd ter griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg;

— maatregelen bevatten tot maximaal behoud van de tewerkstelling;

— het bedrag van het supplement bedoeld in artikel 6, § 7 vermelden;

— de duurtijd van de volledige en gedeeltelijke schorsing van de arbeidsovereenkomst bepalen, zonder dat die duurtijd de maximale duurtijd bepaald in artikel 9 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 Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Le Directeur général présente le plan d'entreprise immédiatement pour décision à la Commission "Plans d'entreprise" visée au chapitre III du présent Titre.

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 de la mesure prévue au plan d'entreprise permet d'éviter des licenciements.

Les décisions motivées de cette commission sont transmises aux entreprises concernées par le Directeur général de la Direction générale 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 15 % 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 2008; si cette diminution ne résulte pas du dernier trimestre 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.

La diminution substantielle de 15 % de la production doit:

- concerner la production complète de l'entreprise;
- être obtenue par une pondération suivant l'importance des divers produits du processus de production

De Directeur-generaal legt het betrokken ondernemingsplan onmiddellijk ter beslissing voor aan de Commissie "Ondernemingsplannen" bedoeld in het hoofdstuk III van deze Titel.

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

— de onderneming voldoet aan de voorwaarden tot erkenning als onderneming in moeilijkheden overeenkomstig de bepalingen van § 4;

— het ondernemingsplan voldoet aan de bepalingen van § 2;

— er wordt aangetoond dat de toepassing van de maatregel voorzien in het ondernemingsplan leidt tot het vermijden van ontslagen.

De gemotiveerde beslissingen van deze commissie worden door de Directeur-generaal van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal 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 15 % 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 2008; als deze daling niet voortvloeit uit het laatste kwartaal voorafgaand aan het gebruik van de vermindering van de arbeidsprestaties om het hoofd te bieden aan de crisis, dan moet de dalende trend worden bevestigd in het of de daaropvolgende kwartaal(en) 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.

De substantiële daling van 15 % van de productie moet:

- betrekking hebben op de volledige productie van de onderneming;
- bekomen worden door een weging in functie van de belangrijkheid van de diverse producten in het

et donner lieu à une diminution des heures de travail productives des travailleurs en relation de celle-ci;

— être prouvée par l'introduction d'un dossier qui, à côté des déclarations à la TVA de tous les trimestres concernés, contient aussi des documents qui démontrent la diminution de production requise et expliquent le mode de calcul suivi, comme des pièces comptables et des rapports transmis au conseil d'entreprise.

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, qui, durant le trimestre qui précède le trimestre au cours duquel est notifié le formulaire visé à l'article 5, 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.

3° L'entreprise, au sens d'entité juridique, qui connaît une diminution substantielle de ses commandes de 15 % au moins 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 2008; si cette diminution ne résulte pas du dernier trimestre 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 diminution substantielle de 15 % des commandes doit:

- affecter toutes les commandes de l'entreprise;
- être obtenue par une pondération en fonction de l'importance des diverses commandes et donner lieu à une diminution en conséquence des heures de travail productives des travailleurs;
- être prouvée par l'introduction d'un dossier qui, à côté des déclarations à la TVA de tous les trimestres concernés à titre indicatif, contient aussi tous les documents qui démontrent la diminution des commandes requises et expliquent le mode de calcul suivi, comme

productieproces en aanleiding geven tot een daaraan gerelateerde daling aan productieve arbeidsuren van de werknemers;

— bewezen worden door de indiening van een dossier dat, naast de btw-aangiften van alle betreffende kwartalen, ook documenten bevat die de vereiste daling inzake productie aantonen en die de gevolgde berekeningswijze toelichten, zoals boekhoudkundige stukken en verslagen overgemaakt aan de ondernemingsraad.

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 voorafgaand aan het kwartaal tijdens hetwelke het formulier bedoeld bij artikel 5 wordt betekend, een aantal dagen tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen voor werklieden kent van ten minste 20 % van het globaal aantal aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid aangegeven dagen.

3° De onderneming, in de zin van de juridische entiteit, met een substantiële daling van de bestellingen van minimum 15 % 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 2008; als deze daling niet voortvloeit uit het laatste kwartaal voorafgaand aan het gebruik van de vermindering van de arbeidsprestaties om het hoofd te bieden aan de crisis, dan moet de dalende trend worden bevestigd in het of de daaropvolgende kwarta(a)l(en) voorafgaand aan het gebruik van de vermindering van de arbeidsprestaties om het hoofd te bieden aan de crisis.

De substantiële daling van 15 % van de bestellingen moet:

- betrekking hebben op alle bestellingen van de onderneming;
- bekomen worden door een weging in functie van de belangrijkheid van de diverse bestellingen en aanleiding geven tot een daaraan gerelateerde daling aan productieve arbeidsuren van de werknemers;
- bewezen worden door de indiening van een dossier dat, naast ten indicatieve titel de btw-aangiften van alle betreffende kwartalen, ook alle documenten bevat die de vereiste daling inzake bestellingen aantonen en die de gevolgde berekeningswijze toelichten, zoals

des pièces comptables et des rapports transmis au conseil d'entreprise.

§ 5. Lorsque l'entreprise transmet son plan d'entreprise par lettre recommandée auprès du Directeur général de la Direction générale des relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, elle doit apporter la preuve qu'elle remplit un des critères d'entreprise en difficulté tels que prévus au § 4, en utilisant le formulaire et ses annexes, visés à l'article 5.

Si l'entreprise invoque pour la période prévue au § 4, alinéa 1^{er}, 2^o, un 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, elle doit en apporter la preuve par une déclaration sur l'honneur, en utilisant le formulaire et ses annexes visés à l'article 5.

Ces documents et formulaires précités devront être joints à la demande prévue au § 3.

§ 6. La Commission visée au § 3, octroie pour les plans d'entreprises visés au § 2, alinéa 1^{er}, 3^o, une dérogation au montant minimum visé à l'article 6, § 7, alinéa 3, si les conditions suivantes sont remplies:

1^o l'entreprise a conclu un accord sur ce point avec tous les travailleurs de l'entreprise;

2^o l'entreprise démontre qu'une concertation a effectivement eu lieu avec tous les travailleurs de l'entreprise.

La Commission visée au § 3, peut octroyer pour les plans d'entreprises visés au § 2, alinéa 1^{er}, 2^o et 3^o, une dérogation au montant minimum visé à l'article 6, § 7, alinéa 3, si la Commission l'estime raisonnable. Cette décision doit être prise à l'unanimité.

Art. 3

§ 1. Lorsque l'employeur est lié au 31 janvier 2011 par un plan d'entreprise prévoyant la mise en œuvre du régime temporaire et collectif de suspension totale ou partielle de l'exécution du contrat prévu au chapitre III du Titre II de la loi du 19 juin 2009 portant des dispositions diverses en matière d'emploi pendant la crise, la durée de ce plan d'entreprise concernant cette mesure est automatiquement prolongée ou maintenue selon les modalités suivantes:

boekhoudkundige stukken en verslagen overgemaakt aan de ondernemingsraad.

§ 5. Wanneer de onderneming haar ondernemingsplan overmaakt bij aangetekend schrijven aan de Directeur-generaal van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, moet zij het bewijs leveren dat zij voldoet aan één van de criteria van onderneming in moeilijkheden zoals bepaald in § 4, daarbij gebruik makend van het formulier en zijn bijlagen als bedoeld in artikel 5.

Wanneer de onderneming voor de periode bepaald in § 4, eerste lid, 2^o, de tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen voor werklieden van ten minste 20 % van het globaal aantal aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid aangegeven dagen inroept, moet zij het bewijs daarvan leveren door een verklaring op eer, daarbij gebruik makend van het formulier en zijn bijlagen als, bedoeld in artikel 5.

De bovenvermelde documenten en formulieren moeten gevoegd worden bij de aanvraag bepaald in § 3.

§ 6. De Commissie bedoeld in § 3, staat voor de ondernemingsplannen bedoeld in § 2, eerste lid, 3^o, een afwijking toe op het minimumbedrag van het supplement bedoeld in artikel 6, § 7, derde lid, indien aan volgende voorwaarden is voldaan:

1^o de onderneming heeft daartoe een akkoord gesloten met alle werknemers uit de onderneming;

2^o de onderneming toont aan dat er effectief overleg geweest is met alle werknemers uit de onderneming.

De Commissie bedoeld in § 3, kan voor de ondernemingsplannen bedoeld in § 2, eerste lid, 2^o en 3^o, een afwijking toestaan op het minimumbedrag van het supplement bedoeld in artikel 6, § 7, derde lid, indien de commissie dit verantwoord acht. Deze beslissing moet bij unanimité genomen worden.

Art. 3

§ 1. Wanneer de werkgever op 31 januari 2011 gebonden is door een ondernemingsplan tot invoering van de tijdelijke en collectieve regeling van volledige of gedeeltelijke schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, voorzien in hoofdstuk III van titel II van de wet van 19 juni 2009 houdende diverse bepalingen over tewerkstelling in tijden van crisis, wordt de duur van dit ondernemingsplan betreffende die regeling automatisch verlengd of behouden overeenkomstig de volgende modaliteiten:

1° lorsque la fin de la durée de validité prévue du plan d'entreprise est fixée au 31 janvier 2011 ou à une date antérieure au 31 mars 2011, la durée de validité de ce plan d'entreprise est prolongée jusqu'au 31 mars 2011;

2° lorsque la durée de validité prévue du plan d'entreprise est liée à la durée de validité de la mesure prévue au chapitre III du Titre II de la loi du 19 juin 2009 portant des dispositions diverses en matière d'emploi pendant la crise, la durée de validité de ce plan d'entreprise est prolongée jusqu'à la date à laquelle le présent chapitre cesse d'être en vigueur;

3° lorsque la fin de la durée de validité prévue du plan d'entreprise est fixée au-delà du 31 mars 2011, la durée de validité de ce plan d'entreprise est maintenue jusqu'à la date prévue dans le plan, sans néanmoins pouvoir excéder la date à laquelle le présent chapitre cesse d'être en vigueur.

Le Directeur général de la Direction générale des relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale informe l'entreprise concernée de la prolongation automatique ou du maintien avec mention de la date de fin de validité du plan d'entreprise et du montant du supplément visé à l'article 6, § 7, qui doit être respecté par l'entreprise. Il informe également la Commission visée à l'article 2, § 3, de la prolongation ou du maintien.

§ 2. La durée d'un plan d'entreprise est, à la demande de l'entreprise, prolongée dans les conditions suivantes:

1° l'employeur est lié au moment de sa demande par un plan d'entreprise prévoyant la mise en œuvre du régime temporaire de suspension totale ou partielle de l'exécution du contrat de travail des employés prévu au chapitre I du présent Titre;

2° la demande est adressée par lettre recommandée au Directeur général de la Direction générale des relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale;

3° la demande mentionne la date adaptée de fin du plan.

La durée de validité du plan d'entreprise est prolongée jusqu'à la date prévue dans la demande de prolongation, sans néanmoins pouvoir excéder la date à laquelle le présent chapitre cesse d'être en vigueur.

1° wanneer de geldigheidsduur voorzien in het ondernemingsplan eindigt op 31 januari 2011 of op een datum die 31 maart 2011 voorafgaat, wordt de geldigheidsduur van dit ondernemingsplan verlengd tot 31 maart 2011;

2° wanneer de geldigheidsduur voorzien in het ondernemingsplan verbonden is aan de geldigheidsduur van de maatregel voorzien in hoofdstuk III van titel II van de wet van 19 juni 2009 houdende diverse bepalingen over tewerkstelling in tijden van crisis, wordt de geldigheidsduur van dit ondernemingsplan verlengd tot de datum waarop dit hoofdstuk buiten werking treedt;

3° wanneer de geldigheidsduur voorzien in het ondernemingsplan eindigt na 31 maart 2011, blijft de geldigheidsduur van dit ondernemingsplan behouden tot de in het plan voorziene datum, zonder evenwel de datum te mogen overschrijden waarop dit hoofdstuk buiten werking treedt.

De directeur-generaal van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg stelt de betrokken onderneming in kennis van de automatische verlenging met vermelding van de einddatum van het ondernemingsplan en van het bedrag van het supplement bedoeld in artikel 6, § 7, dat door de onderneming moet worden gerespecteerd. Hij stelt eveneens de Commissie bedoeld in artikel 2, § 3, in kennis van de verlenging.

§ 2. De duurtijd van een ondernemingsplan wordt op aanvraag van de onderneming verlengd onder de volgende voorwaarden:

1° de werkgever is op het moment van zijn aanvraag gebonden door een ondernemingsplan tot invoering van de tijdelijke regeling van volledige of gedeeltelijke schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst voor bedienden, voorzien in hoofdstuk I van deze titel;

2° de aanvraag wordt bij aangetekend schrijven gericht aan de Directeur-generaal van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg;

3° de aanvraag vermeldt de aangepaste einddatum van het plan.

De geldigheidsduur van het ondernemingsplan wordt verlengd tot de in de verlengingsaanvraag voorziene datum, zonder evenwel de datum te mogen overschrijden waarop dit hoofdstuk buiten werking treedt.

Le Directeur général de la Direction générale des relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale informe l'entreprise concernée de la prolongation avec mention de la date de fin de validité du plan d'entreprise et du montant du supplément visé à l'article 6, § 7, qui doit être respecté par l'entreprise. Il informe également la Commission visée à l'article 2, § 3, de la prolongation.

Section 2

Régime temporaire de suspension totale ou partielle de l'exécution du contrat de travail des employés

Art. 4

Les employeurs dont l'entreprise satisfait à l'une des conditions visées à l'article 2, § 4, et liés par une convention collective de travail ou un plan d'entreprise visé à la section 1 du présent chapitre, peuvent utiliser les dispositions de cette section.

Art. 5

Au moins quatorze jours avant de pouvoir faire application de l'article 6, 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 2.

Lorsqu'il invoque la première condition de l'article 2, § 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. 6

§ 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.

De Directeur-generaal van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg stelt de betrokken onderneming in kennis van de verlenging met vermelding van de einddatum van het ondernemingsplan en van het bedrag van het supplement bedoeld in artikel 6, § 7, dat door de onderneming moet worden gerespecteerd. Hij stelt eveneens de Commissie bedoeld in artikel 2, § 3, in kennis van de verlenging.

Afdeling 2

Tijdelijke regeling van volledige of gedeeltelijke schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst voor bedienden

Art. 4

De werkgevers waarvan de onderneming voldoet aan één van de voorwaarden bedoeld in artikel 2, § 4, en die gebonden zijn door een collectieve arbeidsovereenkomst of een ondernemingsplan bedoeld in afdeling 1 van dit hoofdstuk, kunnen gebruik maken van de bepalingen van deze afdeling.

Art. 5

Tenminste veertien dagen voor dat hij artikel 6 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 2 voldoet.

Indien hij zich beroept op de eerste voorwaarde van artikel 2, § 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. 6

§ 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.

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 de la présente section.

§ 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.

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 de arbeidsovereenkomst voor elke bediende geschorst zal zijn;

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

De aanplakking kan worden vervangen door een geschreven kennisgeving aan iedere bediende van wie de 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 deze afdeling 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. Chaque fois qu'il augmente le nombre de jours de suspension initialement prévu ou qu'il passe d'un régime de travail à temps réduit à une période de suspension totale de l'exécution du contrat, l'employeur est tenu de respecter les dispositions du § 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 calendrier 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 à l'alinéa 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, sa rémunération normale.

§ 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

§ 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 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, zijn normaal loon te betalen.

§ 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

valent 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 ou, à défaut de tels ouvriers, au supplément prévu par la convention collective de travail conclue au sein de l'organe paritaire dont relèverait cet employeur s'il occupait des ouvriers.

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 la section 1 du présent chapitre.

Sans préjudice de l'alinéa 1^{er}, et à défaut de convention collective de travail au sens de la loi du 5 décembre 1968, le montant minimum du supplément est fixé à 5 euros par jour pendant lequel il n'est pas travaillé en application de ce chapitre.

Art. 7

L'exécution du contrat de travail ne peut être suspendue en application de l'article 6 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 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. 8

L'employé comme l'employeur peut résilier le contrat pendant la suspension de son exécution en application de l'article 6.

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 of, bij ontstentenis van dergelijke arbeiders, aan het supplement als bepaald bij de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in het paritair orgaan waaronder de werkgever zou ressorteren indien hij arbeiders zou tewerkstellen.

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 afdeling 1 van dit hoofdstuk.

Onverminderd het eerste lid, en bij ontstentenis van een collectieve arbeidsovereenkomst in de zin van de wet van 5 december 1968, wordt het minimum bedrag van het supplement bepaald op 5 euro per dag waarop niet wordt gewerkt met toepassing van dit hoofdstuk.

Art. 7

De uitvoering van de arbeidsovereenkomst kan bij toepassing van artikel 6 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. 8

Zowel de bediende als de werkgever kunnen de overeenkomst opzeggen tijdens de schorsing van de uitvoering van de overeenkomst bij toepassing van artikel 6.

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. 9

Le régime de suspension de l'exécution du contrat de travail et le régime de travail à temps réduit tels que visés à l'article 6 peuvent être introduits pour les périodes prévues aux conventions collectives de travail ou au plan d'entreprise visés à la section 1 du présent chapitre 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.

Section 3

Dispositions modificatives

Art. 10

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.”;

Bij opzegging door de bediende gegeven vóór 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. 9

De regeling van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en de bij artikel 6, bedoelde regeling van gedeeltelijke arbeid, kunnen worden ingevoerd voor de periodes voorzien in de afdeling 1 van dit hoofdstuk, bedoelde collectieve arbeidsovereenkomsten of 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.

Afdeling 3

Wijzigingsbepalingen

Art. 10

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.”;

Art. 11

L'article 53 de la loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprises est complété par un alinéa rédigé comme suit:

“Le Fonds prend en charge 27 % 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 I du titre I de la loi du, suspendent leur contrat de travail ou passent vers un régime de travail à temps réduit.”

Section 4

Entrée en vigueur

Art. 12

Le présent chapitre produit ses effets le 1^{er} février 2011 et cesse d'être en vigueur le 31 mars 2011.

Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres et après avis unanime du Conseil National du Travail, prolonger l'application de ce chapitre jusqu'au 31 mai 2011.

CHAPITRE 2

Prime de crise

Art. 13

Le présent chapitre est applicable aux travailleurs liés par un contrat de travail d'ouvrier au sens de l'article 2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, et à leur employeur.

Ce chapitre ne s'applique toutefois pas aux ouvriers et à leurs employeurs exclus de l'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

Art. 14

Tout ouvrier dont le contrat de travail est résilié sans motif grave par son employeur, avec ou sans respect d'un délai de préavis, a droit à une prime forfaitaire de crise de 1 666 euros. Ce montant est exonéré des impôts sur les revenus.

Art. 11

Artikel 53 van de wet van 26 juni 2002 betreffende de sluiting van ondernemingen wordt aangevuld met een lid, luidende:

“Het Fonds neemt 27 % ten laste van het bedrag van de crisisuitkering wegens schorsing van de arbeidsovereenkomst voor bedienden uitbetaald aan de bedienden die in uitvoering van hoofdstuk I van titel I van de wet van overgaan tot de schorsing van de arbeidsovereenkomst of tot een regeling van gedeeltelijke arbeid.”

Afdeling 4

Inwerkingtreding

Art. 12

Dit hoofdstuk heeft uitwerking met ingang van 1 februari 2011 en treedt buiten werking op 31 maart 2011.

De Koning kan bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad en na eensluidend advies van de Nationale Arbeidsraad de toepassing van dit hoofdstuk verlengen tot uiterlijk 31 mei 2011.

HOOFDSTUK 2

Crisispremie

Art. 13

Dit hoofdstuk is van toepassing op de werknemers die verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst voor werklieden in de zin van artikel 2 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, en op hun werkgever.

Dit hoofdstuk is evenwel niet van toepassing op de werklieden en op hun werkgevers die zijn uitgesloten van de toepassing van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

Art. 14

Elke werkman waarvan de arbeidsovereenkomst door de werkgever wordt beëindigd zonder dringende reden, met of zonder naleving van een opzeggingstermijn, heeft recht op een forfaitaire crisispremie van 1 666 euro. Dit bedrag wordt vrijgesteld van de inkomstenbelastingen.

Cette prime forfaitaire de crise est exclue de la notion de rémunération tant pour ce qui concerne l'application de l'article 14 de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, modifié en dernier lieu par la loi du 24 juillet 2008 portant des dispositions diverses (I), que pour l'application de l'article 23 de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés, modifié en dernier lieu par la loi du 24 juillet 2008 portant des dispositions diverses (I).

Lorsque l'ouvrier est occupé en exécution d'un contrat de travail à temps partiel au sens de l'article 11*bis* de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, cette prime forfaitaire de crise est réduite en proportion de ses prestations prévues dans le contrat de travail.

La proportion est calculée par rapport à un travailleur à temps plein se trouvant dans une situation comparable tel que défini à l'article 2, 3°, de la loi du 5 mars 2002 relative au principe de non-discrimination en faveur des travailleurs à temps partiel.

L'alinéa précédent s'applique également aux montants visés à l'article 16.

Art. 15

L'article 14 n'est pas applicable lorsque le contrat de travail d'ouvrier est résilié:

- pendant la période d'essai;
- en vue de la pension;
- en vue de la prépension;

— dans le cadre d'une restructuration si l'ouvrier qui, à la date de la communication par l'employeur de l'intention de procéder au licenciement collectif, a au moins un an ininterrompu d'ancienneté de service auprès de l'employeur en restructuration, peut s'inscrire auprès de la cellule pour l'emploi conformément à l'article 34 de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations.

Art. 16

L'employeur paie au moment où le contrat de travail prend fin une part de la prime forfaitaire de crise visée à l'article 14 égale à 555 euros.

Deze forfaitaire crisispremie wordt uitgesloten uit het begrip loon zowel voor de toepassing van artikel 14 van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders laatst gewijzigd door de wet van 24 juli 2008 houdende diverse bepalingen (I) als voor de toepassing van artikel 23 van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers, laatst gewijzigd door de wet van 24 juli 2008 houdende diverse bepalingen (I).

Wanneer de werkmán wordt tewerkgesteld in uitvoering van een arbeidsovereenkomst voor deeltijdse arbeid in de zin van artikel 11*bis* van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, wordt deze forfaitaire crisispremie verminderd in verhouding tot de arbeidsprestaties voorzien in de arbeidsovereenkomst.

De verhouding wordt berekend ten aanzien van een zich in een vergelijkbare situatie bevindende voltijdse werknemer zoals omschreven in artikel 2, 3°, van de wet van 5 maart 2002 betreffende het beginsel van non-discriminatie ten gunste van deeltijdwerkers.

Het vorige lid is eveneens van toepassing op de bedragen bedoeld bij artikel 16.

Art. 15

Artikel 14 is niet van toepassing wanneer de arbeidsovereenkomst voor werklíeden wordt beëindigd:

- tijdens de proefperiode;
- met het oog op pensionering;
- met het oog op brugpensioen;

— in het kader van een herstructurering indien de werkmán die op het tijdstip van de mededeling door de werkgever van de intentie tot collectief ontslag, ten minste één jaar ononderbroken dienstancienniteit bij de werkgever in herstructurering heeft, zich kan inschrijven in de tewerkstellingscel overeenkomstig artikel 34 van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact.

Art. 16

De werkgever betaalt op het ogenblik dat de arbeidsovereenkomst een einde neemt een gedeelte van de bij artikel 14 bedoelde forfaitaire crisispremie dat gelijk is aan 555 euro.

L'Office national de l'Emploi paie les 1 111 euros restants.

Art. 17

§ 1^{er}. L'employeur est dispensé de payer sa part de la prime forfaitaire de crise s'il est satisfait à l'une des conditions suivantes:

1° au moment de la notification du licenciement, l'ouvrier a moins de six mois d'ancienneté;

2° à la date de la communication par l'employeur de l'intention de procéder au licenciement collectif, l'ouvrier a moins d'un an ininterrompu d'ancienneté de service auprès de l'employeur en restructuration et le licenciement intervient dans le cadre d'une restructuration en vertu de laquelle l'ouvrier peut s'inscrire dans la cellule pour l'emploi conformément à l'article 34 de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations;

3° si la notification du licenciement tombe dans la période du 1^{er} février 2011 au 31 mars 2011, cet employeur a appliqué, vis-à-vis de l'ouvrier, dans la période du 1^{er} novembre 2010 au 31 janvier 2011, une mesure de diminution collective ou de diminution individuelle de la durée du travail comme prévue par le titre I^{er} ou par le titre II, chapitre 2, de la loi du 19 juin 2009 portant des mesures diverses en matière d'emploi pendant la crise;

4° si la notification du licenciement tombe dans la période allant du 1^{er} février 2011 au terme de l'application de la mesure réglée par le présent chapitre, l'exécution du contrat de travail pour ouvriers a été suspendue par cet employeur, vis-à-vis de l'ouvrier, dans la période du 1^{er} novembre 2010 jusqu'au jour qui précède la notification du licenciement en application de l'article 51 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, pendant un certain nombre de jours, égal, selon son régime de travail, à quatre semaines si l'ouvrier compte moins de vingt années d'ancienneté dans l'entreprise au moment de la notification de son licenciement et à huit semaines si l'ouvrier compte au moins vingt années d'ancienneté dans l'entreprise au moment de la notification de son licenciement.

§ 2. La Commission visée à l'article 2, § 3, peut octroyer pour les entreprises de moins de 10 travailleurs une dérogation au paiement par l'employeur de la prime forfaitaire de crise visée à l'article 16, alinéa 1^{er}. Cette dérogation peut être octroyée à la demande de

De Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening betaalt de overige 1 111 euro.

Art. 17

§ 1. De werkgever wordt vrijgesteld van het betalen van zijn deel van de forfaitaire crisispremie indien aan één van de volgende voorwaarden voldaan is:

1° de werkman heeft op het tijdstip van de kennisgeving van het ontslag minder dan zes maanden anciënniteit;

2° de werkman heeft op het tijdstip van de mededeling door de werkgever van de intentie tot collectief ontslag minder dan één jaar ononderbroken dienstanciënniteit bij de werkgever in herstructurering en het ontslag gebeurt in het kader van een herstructurering waarbij de werkman zich kan inschrijven in de tewerkstellingscel overeenkomstig artikel 34 van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact;

3° ten aanzien van de werkman werd, indien de kennisgeving van het ontslag valt in de periode van 1 februari 2011 tot 31 maart 2011, door deze werkgever in de periode van 1 november 2010 tot 31 januari 2011, een maatregel van collectieve vermindering of individuele vermindering van de arbeidsduur toegepast zoals voorzien door titel I of titel II, hoofdstuk 2, van de wet van 19 juni 2009 houdende diverse bepalingen over tewerkstelling in tijden van crisis;

4° ten aanzien van de werkman werd, indien de kennisgeving van het ontslag valt in de periode van 1 februari 2011 tot de toepassing van de maatregel geregeld door het huidig hoofdstuk, de uitvoering van de arbeidsovereenkomst voor werklieden door deze werkgever in de periode van 1 november 2010 tot de dag vóór de kennisgeving van het ontslag geschorst in toepassing van artikel 51 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten gedurende een aantal dagen, in functie van zijn arbeidsregeling, gelijk aan vier weken zo de werkman minder dan twintig jaar anciënniteit telt in de onderneming op het tijdstip van de kennisgeving van zijn ontslag en aan acht weken zo de werkman ten minste twintig jaar anciënniteit telt in de onderneming op het tijdstip van de kennisgeving van zijn ontslag.

§ 2. De Commissie bedoeld in artikel 2, § 3, kan, voor de ondernemingen met minder dan 10 werknemers, een afwijking voorzien op de betaling door de werkgever van de forfaitaire crisispremie bedoeld in artikel 16, eerste lid. Deze afwijking kan worden toegekend op vraag van

l'employeur pour autant que l'entreprise visée connaisse des difficultés économiques. Le Roi détermine, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, les modalités précises quant à cette dérogation. Il définit également, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, ce qu'il faut entendre par "difficultés économiques" et la manière de déterminer le nombre de 10 travailleurs susvisé.

§ 3. Si l'employeur satisfait à l'une des conditions visées au § 1^{er} ou si l'entreprise bénéficie de la dérogation prévue au § 2, la prime forfaitaire de crise est payée par l'Office national de l'Emploi.

Art. 18

§ 1^{er}. L'Office national de l'Emploi est chargé de payer, avec l'aide des organismes créés en vertu de l'article 7, § 1^{er}, alinéa 3, i), de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 relatif à la sécurité sociale des travailleurs, la partie de la prime de crise visée aux articles 16 et 17 qui est à sa charge.

Pour l'application de l'article 7 de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 précité et de ses arrêtés d'exécution, cette partie de la prime de crise est considérée comme une allocation de chômage, sauf si le Roi y déroge.

Le Roi détermine les règles précises et les modalités d'octroi de la partie de la prime de crise, visée à l'alinéa 1^{er}. Il peut prévoir dans quelles circonstances l'ouvrier qui, au moment de la notification du licenciement a moins de 6 mois d'ancienneté, et qui a déjà reçu auparavant la prime de crise, n'a pas de nouveau droit à la prime.

Le Roi peut également prévoir à quelles conditions et selon quelles modalités, l'Office national de l'Emploi effectue un remboursement à l'employeur qui a payé à l'ouvrier un montant que l'Office doit prendre à sa charge.

Le Roi peut également prévoir les modalités de remboursement de la prime de crise payée par l'ONEm lorsque l'entreprise qui a licencié l'ouvrier le réengage dans un délai de trois mois, postérieur à la date de son licenciement.

§ 2. Les dispositions de l'article 7, § 4, de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 précité s'appliquent aux dispositions

de werkgever voor zover de betrokken onderneming economische moeilijkheden kent. De Koning bepaalt de nadere regels met betrekking tot deze afwijking bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad. Hij bepaalt eveneens bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, wat dient te worden verstaan onder "economische moeilijkheden" en Hij bepaalt de wijze van vaststelling van het bovengenoemd aantal van 10 werknemers.

§ 3. Indien de werkgever aan één van de in § 1 bedoelde voorwaarden voldoet of indien de onderneming geniet van de in § 2 bedoelde afwijking, wordt de forfaitaire crisispremie betaald door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening.

Art. 18

§ 1. De Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening wordt belast met het betalen, met behulp van de organismen opgericht krachtens artikel 7, § 1, derde lid, i) van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, van het gedeelte van de crisispremie bedoeld in de artikelen 16 en 17 dat ten zijnen laste is.

Dit gedeelte van de crisispremie wordt voor de toepassing van artikel 7 van de voormelde besluitwet van 28 december 1944 en zijn uitvoeringsbesluiten beschouwd als een werkloosheidsuitkering behoudens indien de Koning daarvan afwijkt.

De Koning bepaalt de nadere regels en modaliteiten voor de toekenning van het gedeelte van de crisispremie, bedoeld in het eerste lid. Hij kan voorzien in welke omstandigheden de werkman die op het tijdstip van de kennisgeving van het ontslag minder dan zes maanden anciënniteit heeft, en reeds eerder een crisispremie ontvangen heeft, niet opnieuw gerechtigd is op de premie.

De Koning kan eveneens voorzien onder welke voorwaarden en volgens welke modaliteiten de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening een terugbetaling verricht aan de werkgever die aan de werkman een bedrag heeft betaald dat door de Rijksdienst ten laste moet genomen worden.

De Koning kan tevens de nadere regels voor de terugbetaling van de door de RVA betaalde crisispremie, als de onderneming die de werkman heeft ontslagen hem opnieuw in dienst neemt binnen een termijn van drie maanden na de datum van zijn ontslag.

§ 2. De bepalingen van artikel 7, § 4, van de voormelde besluitwet van 28 december 1944 zijn toepasselijk

du présent chapitre, dans lequel le contrôle de l'octroi de la partie de la prime de crise visée au § 1^{er}, alinéa 1^{er}, est assimilé au contrôle de la réalité du chômage.

Sans préjudice des compétences des officiers de police judiciaire, les fonctionnaires de l'Office national de l'Emploi désignés conformément à l'article 22 de la loi du 14 février 1961 d'expansion économique, de progrès social et de redressement financier, sont chargés du contrôle du respect des dispositions du présent chapitre, relatives à la partie de la prime de crise visée au § 1^{er}, alinéa 1^{er}.

Ces fonctionnaires exercent ce contrôle conformément aux dispositions de la loi du 16 novembre 1972 relative à l'inspection du travail.

Art. 19

§ 1^{er}. Les arrêtés royaux pris en application de l'article 153 et 154 de la loi du 30 décembre 2009 portant des dispositions diverses restent en vigueur jusqu'à leur abrogation expresse.

§ 2. À l'article 7, alinéa 2, 1^o de l'arrêté royal du 15 février 2010 portant exécution de l'article 154 de la loi du 30 décembre 2009 portant des dispositions diverses, concernant la prime de crise les mots "entre le 1^{er} janvier 2010 et le 30 juin 2010" sont remplacés par "après le 1^{er} janvier 2010".

Art. 20

Les dispositions du présent chapitre ne s'appliquent qu'aux congés notifiés entre le 1^{er} février 2011 et le 31 mars 2011.

Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres et après avis unanime du Conseil national du Travail prolonger l'application du présent chapitre jusqu'au 31 mai 2011.

CHAPITRE 3

Commission "Plans d'entreprises"

Art. 21

Il est institué auprès du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale une Commission "Plans d'entreprise".

op de bepalingen van dit hoofdstuk, waarbij de controle op de toekenning van het gedeelte van de crisispremie bedoeld in § 1, eerste lid, gelijkgesteld wordt met de controle van de werkelijkheid van de werkloosheid.

Onverminderd de bevoegdheden van de officieren van gerechtelijke politie, worden de ambtenaren van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening die aangesteld zijn overeenkomstig artikel 22 van de wet van 14 februari 1961 voor economische expansie, sociale vooruitgang en financieel herstel, belast met het toezicht op de naleving van de bepalingen van dit hoofdstuk betreffende de toekenning van het gedeelte van de crisispremie bedoeld in § 1, eerste lid.

Deze ambtenaren oefenen dit toezicht uit overeenkomstig de bepalingen van de wet van 16 november 1972 betreffende de arbeidsinspectie.

Art. 19

§ 1. De koninklijke besluiten genomen ter uitvoering van artikel 153 en 154 van de wet van 30 december 2009 houdende diverse bepalingen blijven van kracht totdat zij uitdrukkelijk worden opgeheven.

§ 2. In artikel 7, lid 2, 1^o van het koninklijk besluit van 15 februari 2010 tot uitvoering van artikel 154 van de wet van 30 december 2009 houdende diverse bepalingen, betreffende de crisispremie, worden de woorden "tussen 1 januari 2010 en 30 juni 2010" vervangen door "na 1 januari 2010".

Art. 20

De bepalingen van dit hoofdstuk zijn slechts van toepassing op de opzeggingen die werden ter kennis gebracht tussen 1 februari 2011 en 31 maart 2011.

De Koning kan bij besluit, vastgesteld na overleg in de Ministerraad en na eensluidend advies van de Nationale Arbeidsraad, de toepassing van dit hoofdstuk verlengen tot 31 mei 2011.

HOOFDSTUK 3

Commissie "Ondernemingsplannen"

Art. 21

Bij de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg wordt een Commissie "Ondernemingsplannen" opgericht.

Art. 22

La Commission a pour mission:

1° de se prononcer, par décision motivée, sur les plans d'entreprises qui lui ont été transmis conformément aux critères mentionnés dans l'article 2, § 3, alinéa 3, de la présente loi endéans le délai prévu dans la disposition précitée;

2° d'octroyer, par décision motivée, pour les entreprises de moins de 10 travailleurs qui connaissent des difficultés économiques telles que définies par le Roi, une dérogation au paiement, par l'employeur, de la prime forfaitaire de crise visée à l'article 14.

Art. 23

La Commission est composée de:

1° cinq membres effectifs et cinq membres suppléants proposés par les organisations représentatives des travailleurs qui siègent au Conseil National du travail;

2° cinq membres effectifs et cinq membres suppléants proposés par les organisations représentatives des employeurs qui siègent au Conseil National du travail;

3° trois membres possédant une connaissance et une expérience dans le domaine de la concertation sociale et au niveau des dispositions prévues par la présente loi.

Le ministre qui a l'Emploi dans ses attributions nomme, par arrêté ministériel, les membres visés aux points 1°, 2° et 3°, ainsi que le président et le vice-président parmi les membres visés au point 3.

Art. 24

Le secrétariat de la Commission est assuré par des fonctionnaires de la Direction générale des Relations Collectives de Travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

Art. 25

§ 1^{er}. La durée du mandat des membres est égale à la durée de validité des dispositions mentionnées aux chapitres I et II du présent Titre, prolongée d'un mois.

Art. 22

De Commissie heeft als opdracht:

1° zich, bij gemotiveerde beslissing, uit te spreken over de ondernemingsplannen die haar werden overgemaakt overeenkomstig de criteria bepaald in artikel 2, § 3, derde lid, van deze wet, binnen de in voormelde bepaling voorziene termijn;

2° voor ondernemingen met minder dan 10 werknemers die in economische moeilijkheden verkeren zoals bepaald door de Koning, bij gemotiveerde beslissing een afwijking toe te staan op de betaling door de werkgever van de forfaitaire crisispremie bedoeld in artikel 14.

Art. 23

De Commissie is samengesteld uit:

1° vijf vaste leden en vijf plaatsvervangende leden voorgesteld door de representatieve werknemersorganisaties die zetelen in de Nationale Arbeidsraad;

2° vijf vaste leden en vijf plaatsvervangende leden voorgesteld door de representatieve werkgeversorganisaties die zetelen in de Nationale Arbeidsraad;

3° drie leden die in het domein van het sociaal overleg en op het vlak van de in de wet voorziene maatregelen een bijzondere kennis en ervaring hebben.

De minister bevoegd voor Werk benoemt de in 1°, 2° en 3° bedoelde leden bij ministerieel besluit, alsook de voorzitter en de ondervoorzitter van de commissie onder de leden bedoeld in 3°.

Art. 24

Het secretariaat van de Commissie wordt waargenomen door ambtenaren van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Art. 25

§ 1. De duurtijd van het mandaat van de leden is gelijk aan de geldigheidsduur van de maatregelen vermeld in de hoofdstukken I en II van deze titel, verlengd met een maand.

Le mandat de membre prend fin:

1° en cas de démission;

2° lorsque l'organisation qui a présenté l'intéressé demande son remplacement;

3° lorsque l'intéressé cesse d'appartenir à l'organisation qui l'a présenté;

4° en cas de décès.

Il est pourvu, dans les sept jours, au remplacement de tout membre dont le mandat a pris fin avant son expiration normale. Dans ce cas, le nouveau membre achève le mandat du membre qu'il remplace.

§ 2. Les membres de la Commission nommés en vertu de la loi du 19 juin 2009 précitée restent toutefois en place jusqu'au moment de leur remplacement.

Art. 26

Les membres de la Commission peuvent se faire assister par des conseillers techniques. Leur nombre est fixé par le règlement d'ordre intérieur.

Art. 27

La transmission des plans d'entreprise par le directeur-général aux membres de la Commission peut être faite par voie électronique.

Art. 28

Pour pouvoir décider valablement, la majorité des membres de la Commission doit être présente.

De plus, la majorité des membres représentant les travailleurs ainsi que la majorité des membres représentant les employeurs doivent être présentes.

Lorsque le quorum de présence n'est pas atteint, la Commission est convoquée à nouveau dans les trois jours.

Pour un plan d'entreprise qui est mis une seconde fois à l'ordre du jour, la Commission peut décider valablement quel que soit le nombre de membres présents.

Het mandaat van een lid eindigt:

1° in geval van ontslagneming;

2° wanneer de organisatie die de betrokkenen heeft voorgedragen om zijn vervanging verzoekt;

3° wanneer de betrokkene geen deel meer uitmaakt van de organisatie die hem heeft voorgedragen;

4° in geval van overlijden.

Binnen de zeven dagen wordt voorzien in de vervanging van elk lid wiens mandaat voortijdig een einde heeft genomen. In dat geval voltooit het nieuwe lid het mandaat van het lid dat hij vervangt.

§ 2. De leden van de Commissie, benoemd krachtens de voormelde wet van 19 juni 2009, blijven evenwel aan tot op het moment van hun vervanging.

Art. 26

De leden van de Commissie mogen zich laten bijstaan door technische raadgevers. Hun aantal wordt vastgesteld door het huishoudelijk reglement.

Art. 27

De overmaking van de ondernemingsplannen door de Directeur-generaal aan de leden van de Commissie kan op elektronische wijze gebeuren.

Art. 28

Om geldig te kunnen beslissen moet de meerderheid van de leden van de Commissie aanwezig zijn.

Bovendien moet de meerderheid van de leden die de werkgevers vertegenwoordigen en de meerderheid van de leden die de werknemers vertegenwoordigen aanwezig zijn.

Indien het aanwezigheidsquorum niet wordt bereikt, wordt de Commissie binnen de drie dagen opnieuw bijeengeroepen.

Voor een ondernemingsplan dat voor de tweede maal op de agenda wordt geplaatst, kan de Commissie geldig beslissen ongeacht het aantal aanwezige leden.

Art. 29

Une décision de la Commission n'est valable que si elle est prise par la majorité des votes de ses membres.

En cas d'égalité des voix, le vote du président est décisif. Il ne peut s'abstenir.

Le secrétaire et les conseillers techniques n'ont pas de droit de vote.

Art. 30

Les travaux de la Commission sont dirigés par le président.

Le vice-président remplace le président lorsque ce dernier est absent ou empêché.

Art. 31

La Commission établit son règlement d'ordre intérieur et le soumet à l'approbation du ministre qui a l'Emploi dans ses attributions.

Le règlement d'ordre intérieur établi en vertu de la loi du 19 juin 2009 précitée reste d'application jusqu'au moment de son remplacement.

Art. 32

Le Roi peut fixer des règles plus précises relatives au fonctionnement de cette commission, à l'indemnisation de ses membres ainsi qu'au remboursement de leurs frais de déplacement.

TITRE 2

Exécution de l'accord interprofessionnel

CHAPITRE 1

Prépension à mi-temps

Art. 33

À l'article 112, alinéa 1^{er}, de la loi du 26 mars 1999 relative au plan d'action belge pour l'emploi 1998 et portant des dispositions diverses, modifié par les lois des 10 août 2001, 1^{er} avril 2003, 3 juillet 2005, 17 mai

Art. 29

Een beslissing van de Commissie is slechts geldig wanneer zij bij meerderheid van de stemmen van haar leden wordt genomen.

In geval van staking van stemmen is de stem van de voorzitter doorslaggevend. Hij mag zich niet onthouden.

De secretaris en de technische raadgevers hebben geen stemrecht.

Art. 30

De werkzaamheden van de Commissie worden door de voorzitter geleid.

De ondervoorzitter vervangt de voorzitter als deze afwezig of verhinderd is.

Art. 31

De Commissie stelt haar huishoudelijk reglement op en legt het ter goedkeuring voor aan de minister bevoegd voor Werk.

Het huishoudelijk reglement opgesteld krachtens de voormelde wet van 19 juni 2009, blijft van toepassing tot op het moment van zijn vervanging.

Art. 32

De Koning kan nadere regels bepalen met betrekking tot de werking van deze commissie, de vergoeding van haar leden alsook de terugbetaling van hun verplaatsingskosten.

TITEL 2

Uitvoering van het Interprofessioneel akkoord

HOOFDSTUK 1

Halftijds brugpensioen

Art. 33

In artikel 112, eerste lid, van de wet van 26 maart 1999 betreffende het Belgisch actieplan voor de werkgelegenheid 1998 en houdende diverse bepalingen, gewijzigd bij de wetten van 10 augustus 2001, 1 april

2007 et 27 mars 2009, les mots “pour la période du 1^{er} janvier 2009 au 31 décembre 2010” sont remplacés par les mots “pour la période du 1^{er} janvier 2011 au 31 décembre 2012”.

Art. 34

§ 1^{er}. À l'article 1^{er} de l'arrêté royal du 27 janvier 1997 portant des mesures relatives à la prépension à mi-temps en application de l'article 7, § 2, de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité, modifié par les lois des 26 mars 1999, 10 août 2001, 1^{er} avril 2003, 3 juillet 2005, 17 mai 2007 et 27 mars 2009, les mots “pour la période du 1^{er} janvier 2009 au 31 décembre 2010” sont remplacés par les mots “pour la période du 1^{er} janvier 2011 au 31 décembre 2012”.

§ 2. À l'article 4 du même arrêté, modifié par les lois des 10 août 2001, 1^{er} avril 2003, 3 juillet 2005, 17 mai 2007 et 27 mars 2009, les mots “30 juin 2008” sont remplacés par les mots “30 juin 2010”.

§ 3. À l'article 5 du même arrêté, modifié par les lois des 10 août 2001, 1^{er} avril 2003, 3 juillet 2005, 17 mai 2007 et 27 mars 2009, les mots “31 décembre 2010” sont remplacés par les mots “31 décembre 2012”.

CHAPITRE 2

Les primes uniques à l'innovation

Art. 35

À l'article 31 de la loi du 3 juillet 2005 portant des dispositions diverses relatives à la concertation sociale, modifié par loi du 17 mai 2007 et 27 mars 2009, les mots “1^{er} janvier 2011” sont chaque fois remplacés par les mots “1^{er} janvier 2013”.

2003, 3 juli 2005, 17 mei 2007 en 27 maart 2009 worden de woorden “voor de periode van 1 januari 2009 tot 31 december 2010” vervangen door de woorden “voor de periode van 1 januari 2011 tot 31 december 2012”.

Art. 34

§ 1. In artikel 1 van het koninklijk besluit van 27 januari 1997 houdende maatregelen met betrekking tot het halftijds brugpensioen met toepassing van artikel 7, § 2, van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen, gewijzigd bij de wetten van 26 maart 1999, 10 augustus 2001, 1 april 2003, 3 juli 2005, 17 mei 2007 en 27 maart 2009, worden de woorden “voor de periode van 1 januari 2009 tot 31 december 2010” vervangen door de woorden “voor de periode van 1 januari 2011 tot 31 december 2012”.

§ 2. In artikel 4 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de wetten van 10 augustus 2001, 1 april 2003, 3 juli 2005, 17 mei 2007 en 27 maart 2009, worden de woorden “30 juni 2008” vervangen door de woorden “30 juni 2010”.

§ 3. In artikel 5 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de wetten van 10 augustus 2001, 1 april 2003, 3 juli 2005, 17 mei 2007 en 27 maart 2009, worden de woorden “31 december 2010” vervangen door de woorden “31 december 2012”.

HOOFDSTUK 2

Enmalige innovatiepremies

Art. 35

In artikel 31 van de wet van 3 juli 2005 houdende diverse bepalingen betreffende het sociaal overleg, gewijzigd bij de wetten van 17 mei 2007 en 27 maart 2009, worden de woorden “1 januari 2011” telkens vervangen door de woorden “1 januari 2013”.

CHAPITRE 3

**Activation des efforts en faveur
des personnes appartenant aux groupes
à risque et de l'accompagnement
et suivi actifs des chômeurs**

Art. 36

L'article 195 de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I) dont le texte actuel formera le paragraphe 1^{er}, est complété par un paragraphe 2, rédigé comme suit:

“§ 2. En dérogation des dispositions du § 1^{er} du présent article, les dispositions concernant l'effort en faveur des personnes appartenant aux groupes à risque et l'effort au profit de l'accompagnement et suivi actifs des chômeurs, tels que visés dans les sections 1 et 2 du présent chapitre, sont d'application durant la période du 1^{er} janvier 2011 au 31 décembre 2012.

L'arrêté royal du 26 avril 2009 dispensant certaines catégories d'employeurs de la cotisation patronale particulière destinée à financer le régime du chômage temporaire et du complément d'ancienneté pour les chômeurs âgés, instaurée par l'arrêté royal du 27 novembre 1996 est aussi d'application du 1^{er} janvier 2011 au 31 décembre 2012.

CHAPITRE 4

Entrée en vigueur

Art. 37

A la condition qu'un Accord Interprofessionnel soit conclu pour les années 2011 et 2012 et que cet Accord soit déposé au Greffe de la Direction Générale Relations Collectives du Travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, ce titre produit ses effets à partir du 1^{er} janvier 2011 et ses effets prennent fin au 1^{er} janvier 2013.

24 janvier 2011

Catherine FONCK (cdH)
Maggie DE BLOCK (Open Vld)
Valérie DE BUE (MR)
Yvan MAYEUR (PS)
Stefaan VERCAMER (CD&V)

HOOFDSTUK 3

**Activering van de inspanningen ten voordele
van personen die behoren tot de risicogroepen
en van de actieve begeleiding
en opvolging van werklozen**

Art. 36

Artikel 195 van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I) waarvan de bestaande tekst paragraaf 1 zal vormen, wordt aangevuld met een paragraaf 2, luidende:

“§ 2. In afwijking van de bepalingen van § 1 van dit artikel, gelden de bepalingen inzake de inspanning ten voordele van de personen die behoren tot de risicogroepen en de inspanning ten bate van de actieve begeleiding en opvolging van werklozen, zoals bedoeld in de afdelingen 1 en 2 van dit hoofdstuk, in de periode van 1 januari 2011 tot 31 december 2012.

Het koninklijk besluit van 26 april 2009 waarbij bepaalde categorieën van werkgevers vrijgesteld worden van de bijzondere werkgeversbijdrage ter financiering van het stelsel van de tijdelijke werkloosheid en de anciënniteitstoelage voor oudere werklozen ingesteld bij koninklijk besluit van 27 november 1996 geldt eveneens van 1 januari 2011 tot en met 31 december 2012.

HOOFDSTUK 4

Inwerkingtreding

Art. 37

Op voorwaarde dat een Interprofessioneel akkoord werd afgesloten voor de jaren 2011-2012 en dit Akkoord werd neergelegd op de Griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg heeft deze titel uitwerking met ingang van 1 januari 2011 en treedt buiten werking op 1 januari 2013,

24 januari 2011