

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS  
DE BELGIQUE

25 mars 2011

**PROJET DE LOI**

**modifiant la loi du 1<sup>er</sup> février 2011  
portant la prolongation de mesures de crise et  
l'exécution de l'accord interprofessionnel, et  
exécutant le compromis  
du gouvernement relatif au projet  
d'accord interprofessionnel**

Pages

SOMMAIRE

1. Exposé des motifs .....	3
2. Avant-projet .....	30
3. Avis du Conseil d'État.....	49
4. Projet de loi.....	62

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

BELGISCHE KAMER VAN  
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

25 maart 2011

**WETSONTWERP**

**houdende aanpassing van de wet van  
1 februari 2011 houdende verlenging  
van de crisismaatregelen en uitvoering  
van het interprofessioneel akkoord, en  
tot uitvoering van het compromis van de  
regering met betrekking tot het ontwerp van  
interprofessioneel akkoord**

Blz.

INHOUD

1. Memorie van toelichting .....	3
2. Voorontwerp .....	30
3. Advies van de Raad van State .....	49
4. Wetsontwerp.....	62

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

1761

*Le gouvernement a déposé ce projet de loi le 25 mars 2011.*

*Le “bon à tirer” a été reçu à la Chambre le 25 mars 2011.*

*De regering heeft dit wetsontwerp op 25 maart 2011 ingediend.*

*De “goedkeuring tot drukken” werd op 25 maart 2011 door de Kamer ontvangen.*

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

*Abréviations dans la numérotation des publications:*

DOC 53 0000/000:	Document parlementaire de la 53 <sup>ème</sup> 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)

*Afkortingen bij de nummering van de publicaties:*

DOC 53 0000/000:	Parlementair document van de 53 <sup>e</sup> 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 toespraken (met de bijlagen) (PLEN: witte kaft; COM: zalmkleurige kaft)
PLEN:	Plenum
COM:	Commissievergadering
MOT:	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

*Publications officielles éditées par la Chambre des représentants*

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

*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*

## EXPOSÉ DES MOTIFS

MESDAMES, MESSIEURS,

Ce projet de loi exécute le compromis du gouvernement élaboré après la non signature du projet d'accord interprofessionnel.

Comme le souligne le Conseil d'État, le présent projet ne met pas fin à la différence de traitement entre ouvriers et employés.

Néanmoins il constitue un premier pas dans la direction d'un rapprochement progressif entre ces deux catégories de travailleurs qui devrait permettre à terme la mise en place de règles communes dans les matières où les divergences sont les plus évidentes, à savoir les régimes de chômage partiel et les délais de préavis.

Vu que le projet d'accord interprofessionnel négocié par le groupe des dix n'a pas été approuvé par certains partenaires sociaux, le gouvernement a pris la responsabilité de mettre au point un compromis du gouvernement. Ce compromis du gouvernement est en grande partie basé sur le projet d'accord interprofessionnel.

Il est ainsi donné exécution au début d'harmonisation des statuts d'ouvriers et d'employés en ce qui concerne les préavis et le chômage économique. Bien entendu, dans une phase ultérieure, les partenaires sociaux devront continuer à œuvrer à l'harmonisation des statuts dans ces matières ainsi que dans d'autres comme le salaire garanti, le jour de carence et les vacances annuelles; les étapes dans l'harmonisation des statuts des ouvriers et des employés réalisées dans le présent projet ne peuvent en aucun cas être considérées comme une phase définitive, mais bien comme un premier pas vers un régime définitif.

Cette loi contient donc un certain nombre de mesures concernant l'harmonisation du statut des ouvriers et des employés et concernant la prolongation des accords existants qui avaient été prévus dans le projet d'accord interprofessionnel et qui avaient déjà été insérés dans la loi du 1<sup>er</sup> février 2011.

En outre, est également prévue la prolongation des mesures de crise existantes relatives au chômage économique des employés et la prime de crise en cas de licenciement des ouvriers. Ces deux mesures sont dès lors conservées après 2012 dans une forme adaptée.

## MEMORIE VAN TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Dit wetsontwerp voert het Regeringscompromis uit dat werd geformuleerd naar aanleiding van het niet ondertekenen van het ontwerp van interprofessioneel akkoord.

Zoals werd opgemerkt door de Raad van State maakt dit ontwerp geen einde aan het verschil in behandeling tussen werklieden en bedienden.

Het is wel een eerste stap om tot een geleidelijke toenadering te komen tussen beide categorieën, die op termijn moet leiden tot gemeenschappelijke regels in die materies waar de verschillen uitgesproken zijn, met name de gedeeltelijke werkloosheid en de opzeggingstermijnen.

Vermits het door de groep van tien onderhandelde ontwerp van interprofessioneel akkoord door een aantal sociale partners niet werd goedgekeurd, heeft de regering de verantwoordelijkheid genomen om een regeringscompromis uit te werken. Dit regeringscompromis is grotendeels gebaseerd op het ontwerp van interprofessioneel akkoord.

Er wordt aldus uitvoering gegeven aan het voorziene begin van harmonisatie van de statuten van arbeiders en bedienden op het vlak van de opzegtermijnen en de economische werkloosheid. Uiteraard moet in een volgende fase door de sociale partners verder werk worden gemaakt van de harmonisatie van de statuten voor wat deze materies betreft evenals voor wat onder andere het gewaarborgd loon en de carensdag en de vakantieregeling betreft; De in deze wet voorziene stappen naar een harmonisering van de statuten tussen arbeiders en bedienden kan dus geenszins beschouwd worden als een eindfase maar is een eerste stap naar een definitieve regeling.

Deze wet bevat dus een aantal maatregelen die betrekking hebben op de harmonisatie van het statuut arbeiders en bedienden en op de verlenging van bestaande akkoorden die voorzien waren in het ontwerp van interprofessioneel akkoord en die reeds waren opgenomen in de wet van 1 februari 2011.

Daarnaast wordt ook voorzien in de verlenging van de bestaande crisismaatregelen met betrekking tot de economische werkloosheid voor bedienden en crisispremie voor ontslagen arbeiders. Deze beide maatregelen worden ook na 2012 in een aangepaste vorm behouden.

Enfin, la base juridique est créée afin de rendre possible l'augmentation du plafond salarial dans le cadre de la réglementation des maladies professionnelles.

## COMMENTAIRE DES ARTICLES

### CHAPITRE 2

#### **Modification de la loi du 1<sup>er</sup> février 2011 portant la prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel**

L'article 2 vise à modifier l'article 3, § 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup>, de la loi du 1<sup>er</sup> février 2011 portant la prolongation des mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel; en ce sens, lorsque l'employeur est lié au 31 janvier 2011 par un plan d'entreprise prévoyant la mise en oeuvre du régime temporaire et collectif de suspension totale ou partielle de l'exécution du contrat, la loi du 1<sup>er</sup> février 2011 a prévu la prolongation automatique de l'applicabilité du plan jusqu'au 31 mars 2011 lorsque la fin de la durée de validité prévue du plan d'entreprise est fixée à une date antérieure au 31 mars 2011.

Compte tenu de la prolongation des mesures de crise par la présente loi, la durée de validité de ce plan d'entreprise est prolongée jusqu'au 31 décembre 2011.

L'article 3 vise à corriger la version néerlandaise du texte de l'article 9, alinéa 3 de la même loi, sans porter atteinte à son sens. Il s'agit bien de la suspension de "l'exécution du contrat de travail".

L'article 4 vise à modifier le texte de l'article 12, alinéa 1<sup>er</sup> de la même loi; cette disposition fixait la durée d'application du régime temporaire de suspension totale ou partielle de l'exécution du contrat de travail des employés. Ce régime prenait fin le 31 mars 2011 mais le Roi pouvait, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, prolonger l'application de cette mesure jusqu'au 31 mai 2011.

Il est proposé de modifier la durée de cette mesure en fixant directement dans la loi la durée de cette validité au 31 décembre 2011.

En conséquence, la possibilité de prolonger cette mesure par arrêté royal prévue à l'alinéa 2 peut être supprimée.

Tenslotte wordt de rechtbasis gecreëerd om een verhoging van het loonplafond mogelijk te maken in het kader van de reglementering op de beroepsziekten.

## BESPREKING VAN DE ARTIKELEN

### HOOFDSTUK 2

#### **Wijziging van de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord**

Artikel 2 beoogt de wijziging van artikel 3, § 1, 1<sup>o</sup> van de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord; in de zin dat wanneer een 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 overeenkomst, de wet van 1 februari 2011 de automatische verlenging heeft voorzien van de toepasbaarheid van het plan tot en met 31 maart 2011 en dit wanneer de geldigheidsduur voorzien in het ondernemingsplan eindigt op een datum die 31 maart 2011 voorafgaat.

Rekening houdend met de verlenging van de crisismaatregelen door deze wet, wordt de geldigheidsduur van dit ondernemingsplan verlengd tot en met 31 december 2011.

Artikel 3 beoogt de verbetering van de Nederlandstalige versie van de tekst van artikel 9, lid 3 van dezelfde wet, zonder afbreuk te doen aan haar betekenis. Het gaat over de schorsing van de "uitvoering van de arbeidsovereenkomst".

Artikel 4 beoogt de wijziging van de tekst van artikel 12, lid 1 van dezelfde wet; deze bepaling stelt de geldigheidsduur van de tijdelijke regeling van volledige of gedeeltelijke schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst voor bedienden vast. Deze regeling eindigt op 31 maart 2011 maar de Koning kan bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad de toepasbaarheid van deze regeling tot en met 31 mei 2011 verlengen.

Er wordt voorgesteld om de duurtijd van deze maatregel te wijzigen door in de wet deze geldigheidsduur te bepalen tot 31 december 2011.

Bijgevolg kan de mogelijkheid om deze maatregel bij koninklijk besluit te verlengen, voorzien in het tweede lid, worden opgeheven.

L'article 5 ôte toute ambiguïté au texte de l'article 17, § 1<sup>er</sup>, 4<sup>o</sup> de la même loi à propos des conditions à remplir par l'employeur pour être dispensé du paiement de la prime forfaitaire de crise.

L'article 6 vise à modifier le texte de l'article 20, alinéa 1<sup>er</sup> de la même loi; cette disposition fixait la durée d'application de la prime de crise pour les ouvriers. Ce régime prenait fin le 31 mars 2011 mais le Roi pouvait, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, prolonger l'application de cette mesure jusqu'au 31 mai 2011.

Il est proposé de modifier la durée de cette mesure en fixant directement dans la loi la durée de cette validité au 31 décembre 2011.

En conséquence, la possibilité de prolonger cette mesure par arrêté royal prévue à l'alinéa 2 peut être supprimée.

L'article 7 est à mettre en relation avec les dispositions de la présente loi en projet qui intègrent dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail un chapitre II/1, intitulé "Régime de suspension totale de l'exécution du contrat et régime de travail à temps réduit" applicable aux employés.

A dater de l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions introduites dans la loi du 3 juillet 1978, l'article 25 de la loi du 1<sup>er</sup> février 2011 doit se référer au chapitre II/1 de la loi du 3 juillet 1978 et non plus aux chapitres 1 et de 2 du titre I de la loi du 1<sup>er</sup> février 2011.

L'article 8 fixe les dates d'entrée en vigueur des articles 2 à 7:

— les articles 2 à 6 entrent en vigueur à la date du 31 mars 2011, dernier jour d'application des mesures contenues dans les chapitres 1 et 2 de la loi du 1<sup>er</sup> février 2011;

— l'article 7 entre en vigueur à date de prise de cours des nouvelles dispositions de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, en ce qui concerne le chômage économique pour employés, soit le 1<sup>er</sup> janvier 2012.

Artikel 5 neemt alle onduidelijkheid in de tekst van artikel 17, § 1, 4<sup>o</sup> van dezelfde wet betreffende de door de werkgever te vervullen voorwaarden om vrijgesteld te worden van de betaling van de forfaitaire crisispremie, weg.

Artikel 6 beoogt de wijziging van de tekst van artikel 20, lid 1 van dezelfde wet; deze bepaling bepaalt de geldigheidsduur van de crisispremie voor de werklieden. Dit stelsel eindigt op 31 maart 2011 maar de Koning kan via besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de toepasbaarheid van deze maatregel verlengen tot en met 31 mei 2011.

Er wordt voorgesteld om de duurtijd van deze maatregel te wijzigen door in de wet deze geldigheidsduur te bepalen tot 31 december 2011.

Bijgevolg kan de mogelijkheid om deze maatregel bij koninklijk besluit te verlengen, voorzien in tweede lid, worden opgeheven.

Artikel 7 dient in verband te worden gebracht met de bepalingen van dit wetsontwerp die in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten een hoofdstuk II/1, luidende "Regeling van volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst en regeling van gedeeltelijke arbeid" toepasbaar op de bedienden, invoegen.

Vanaf de inwerkingtreding van de nieuwe bepalingen ingevoegd in de wet van 3 juli 1978, moet artikel 25 van de wet van 1 februari 2011 verwijzen naar hoofdstuk II/1 van de wet van 3 juli 1978 en niet meer naar de hoofdstukken 1 en 2 van titel I van de wet van 1 februari 2011.

Artikel 8 bepaalt de data van inwerkingtreding van de artikelen 2 tot 7:

— de artikelen 2 tot 6 treden op 31 maart 2011 in werking, de laatste dag van de toepasbaarheid van de maatregelen bepaald in de hoofdstukken 1 en 2 van de wet van 1 februari 2011;

— artikel 7 treedt in werking op de datum waarop de nieuwe bepalingen betreffende de economische werkloosheid voor bedienden in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten in werking treden, met name op 1 januari 2012.

## CHAPITRE 3

**Modification de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail**

Un paragraphe 8 est inséré dans l'actuel article 51 de la loi du 3 juillet 1978 et ce relativement au régime de suspension totale de l'exécution du contrat de travail et au régime de travail à temps réduit pour les ouvriers.

Cette nouvelle disposition prévoit que l'ouvrier a droit, pour chaque jour pendant lequel il n'a pas travaillé en application des régimes précités, à un supplément aux allocations de chômage dues pour suspension de l'exécution de son contrat.

Le montant minimum de pareil supplément est fixé à 2 euros par jour pendant lequel il n'a pas travaillé.

Toutefois, pareil montant minimum de 2 euros pourra seulement être augmenté par le Roi par arrêté délibéré en conseil des Ministres lorsqu'un mécanisme de responsabilisation des employeurs, qui font excessivement application du chômage économique pour les ouvriers en application de l'article 51 de la loi du 3 juillet 1978 et du régime de suspension totale de l'exécution du contrat de travail et du régime de travail à temps réduit visés aux articles 15, 18 et suivants (Titre III, Chapitre II/1, section 2 nouveau), aura été défini par les partenaires sociaux.

La compétence du Roi d'augmenter le montant du supplément en cas de chômage temporaire dépend donc de la mise en place d'un mécanisme de responsabilisation des employeurs qui font un usage exagéré du chômage temporaire. Il faut donc d'abord un accord sur ces aspects entre partenaires sociaux avant que le Roi ne puisse faire usage de sa compétence d'augmenter le supplément.

Par ailleurs, il convient également de préciser que l'employeur sera tenu de payer ce supplément sauf si le paiement de celui-ci est mis à charge du Fonds de sécurité d'existence et ce par le biais d'une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi.

Enfin, le même § 8 nouveau dispose également que l'obligation de payer le supplément précité vaut également en cas de suspension de l'exécution du contrat de travail de l'ouvrier, d'une part, pour cause d'accident technique survenant dans l'entreprise, telle que visée par l'article 49 de la loi du 3 juillet 1978 et, d'autre part, pour cause d'intempéries, telle que visée par l'article 50 de la même loi.

## HOOFDSTUK 3

**Wijziging van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeids-overeenkomsten**

Een paragraaf 8 wordt in het huidige artikel 51 van de wet van 3 juli 1978 ingevoegd en heeft betrekking op de regeling van volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en op de regeling van gedeeltelijke arbeid voor de werklieden.

Deze nieuwe bepaling voorziet dat de werkman het recht heeft op een supplement bovenop de werkloosheidsuitkeringen wegens schorsing van de uitvoering van zijn overeenkomst, voor elke dag waarop hij niet heeft gewerkt in toepassing van voormelde regelingen.

Het minimumbedrag van dergelijk supplement wordt bepaald op 2 euro per dag waarop hij niet heeft gewerkt.

Evenwel zal dit minimumbedrag van 2 euro slechts door de Koning bij in ministerraad overlegd besluit kunnen worden verhoogd, wanneer een systeem van responsabilisering van werkgevers die, overmatig gebruik maken van economische werkloosheid voor werklieden in toepassing van artikel 51 van de wet van 3 juli 1978 en van de regeling van volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en van de regeling van gedeeltelijke arbeid zoals bedoeld in de artikelen 15, 18 en volgende (nieuwe Titel III, Hoofdstuk II/1, afdeling 2), zal zijn vastgelegd door de sociale partners.

De bevoegdheid van de Koning om het bedrag van de aanvullende vergoeding bij tijdelijke werkloosheid te verhogen is dus afhankelijk van het instellen van een responsabiliseringsmechanisme voor de werkgevers die overmatig gebruik maken van de tijdelijke werkloosheid. Er is met andere woorden eerst een akkoord nodig over deze aspecten onder de sociale partners vooraleer de Koning gebruik kan maken van zijn bevoegdheid om de aanvullende vergoeding te verhogen.

Bovendien moet eveneens worden opgemerkt dat de werkgever ertoe gehouden zal zijn dit supplement te betalen, tenzij de betaling daarvan ten laste wordt gelegd van het Fonds voor Bestaanszekerheid en dit door middel van een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst.

Tenslotte bepaalt dezelfde nieuwe § 8 eveneens dat de verplichting tot betaling van het vermelde supplement eveneens geldt in geval van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst van de werkman wegens enerzijds technische stoornis in de onderneming, zoals voorzien bij artikel 49 van de wet van 3 juli 1978, en anderzijds slecht weer zoals voorzien bij artikel 50 van dezelfde wet.



La fin du contrat de travail des ouvriers est réglée au chapitre III du titre II de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. L'article 10 fait de l'actuelle réglementation une section 1. Cette section reçoit comme intitulé "Régime général". En conséquence, ce même article 10 ajoute une deuxième section, intitulée "Dispositions particulières à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012".

Les articles suivants jusqu'à l'article 14 élaborent une nouvelle réglementation qui sera d'application à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012. Les dispositions de cette section sont des dispositions qui dérogent aux dispositions qui règlent la même matière à la section 1. Lorsque la section 2 ne prévoit pas de réglementation dérogatoire, les dispositions de la section 1 s'appliquent. Ainsi, par exemple, l'article 59, alinéa 1<sup>er</sup>, qui prévoit que le délai de préavis prend cours le lundi suivant la semaine pendant laquelle le préavis a été notifié, ainsi que l'article 63 en cas de licenciement abusif seront d'application aux préavis qui sont soumis à la section 2.

Cette section 2 sera applicable pour tous les ouvriers qui tombent sous l'application de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

L'article 11 introduit un article 65/1 dans la loi du 3 juillet 1978 qui règle le champ d'application de la nouvelle section 2. Comme prévu dans le projet d'accord interprofessionnel, élaboré par le Groupe des dix, une nouvelle réglementation réglera à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012 le congé du contrat de travail pour ouvriers. Cette nouvelle réglementation s'appliquera aux employeurs et aux ouvriers qui concluent un contrat de travail dont le début de l'exécution se situe dans la période qui débute à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012. C'est donc la date de l'exécution du contrat de travail, telle que fixée par les parties, qui déterminera si la nouvelle réglementation s'applique en lieu et place de l'ancienne réglementation. La date à laquelle le contrat de travail est conclu n'est pas déterminante pour savoir quelles dispositions régleront le congé du contrat de travail. Un contrat de travail, conclu le 1<sup>er</sup> décembre 2011, dans lequel les parties ont convenu que le contrat sera exécuté le 1<sup>er</sup> février 2012 tombera sous l'application de la nouvelle réglementation pour le congé du contrat. Le jour où le contrat doit normalement prendre cours est important. Le fait que le contrat ne peut effectivement être exécuté, par exemple, en raison d'une maladie n'a pas d'incidence.

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012, l'ouvrier ou l'employeur qui veut mettre fin au contrat de travail doit se poser la question de savoir quand le contrat de travail a commencé

Het einde van de overeenkomst van werklieden wordt geregeld in hoofdstuk III van titel II van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. Artikel 10 maakt van de huidige regeling een afdeling 1. Deze afdeling krijgt als opschrift "Algemene Regeling". Vervolgens voegt hetzelfde artikel 10 een tweede afdeling in met als opschrift "Bijzondere bepalingen vanaf 1 januari 2012".

De volgende artikelen tot artikel 14 werken dan een nieuwe regeling uit die vanaf 1 januari 2012 van toepassing zal zijn. De bepalingen uit deze afdeling zijn bepalingen die afwijken van de bepalingen die dezelfde materie regelen in afdeling 1. Wanneer afdeling 2 geen afwijkende regeling kent dan blijven de bepalingen van afdeling 1 van toepassing. Zo zullen bijvoorbeeld artikel 59, eerste lid, dat stelt dat de opzeggingstermijn ingaat de maandag volgend op de week waarin de opzeggingstermijn betekend werd, evenals artikel 63 inzake willekeurig ontslag van toepassing zijn op de opzeggingen die ook onder afdeling 2 vallen.

Deze afdeling 2 zal gelden voor alle werklieden die onder de toepassing vallen van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Artikel 11 voegt in de wet van 3 juli 1978 een artikel 65/1 in dat het toepassingsgebied regelt van de nieuwe afdeling 2. Zoals in het ontwerp van interprofessioneel akkoord, opgesteld door de Groep van Tien, was opgenomen zal vanaf 1 januari 2012 een nieuwe regeling de opzegging van de arbeidsovereenkomst voor werklieden regelen. Deze nieuwe regeling zal van toepassing zijn op de werkgevers en werklieden die een arbeidsovereenkomst sluiten waarvan het begin van de uitvoering zich situeert in de periode die een aanvang neemt vanaf 1 januari 2012. Het is dus de datum van uitvoering van de arbeidsovereenkomst, zoals die door de partijen is vastgelegd, die zal bepalen of de nieuwe regeling dan wel de vroegere regeling van toepassing is. De datum waarop de arbeidsovereenkomst werd gesloten is dus niet bepalend om na te gaan door welke bepalingen de opzegging van de arbeidsovereenkomst zal worden geregeld. Een arbeidsovereenkomst, gesloten op 1 december 2011, waarin de partijen zijn overeengekomen dat de overeenkomst vanaf 1 februari 2012 zal worden uitgevoerd, zal voor de opzegging van de overeenkomst onder de nieuwe regeling vallen. De dag waarop de overeenkomst normaal haar uitvoering moest kennen is van belang. Dat bijvoorbeeld omwille van ziekte de overeenkomst niet effectief kon worden uitgevoerd, speelt geen rol.

Vanaf 1 januari 2012 zal de werkmans of de werkgever die de arbeidsovereenkomst wil opzeggen zich steeds de vraag moeten stellen wanneer de arbeidsovereen-

à être exécuté. Si celui-ci a débuté avant le 1<sup>er</sup> janvier 2012, la réglementation de la section 1 s'applique. Si celui-ci a débuté dans la période qui commence à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012, la section 2 est d'application.

Il se peut que le contrat de travail de l'ouvrier, dont l'exécution a débuté à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012, ait été précédé d'un autre contrat de travail conclu entre les mêmes parties. Se pose alors la question de savoir quelles sont les dispositions qui régleront le congé de ce dernier contrat de travail; s'agit-il des dispositions de la section 1<sup>er</sup> ou bien celles de la section 2? Cette situation est réglée par le deuxième alinéa du nouvel article 65/1.

S'il y a une interruption juridique de plus de sept jours entre ces deux contrats, les dispositions de la section 2 seront d'application. Lorsque le dernier contrat est immédiatement précédé d'un autre contrat ou lorsqu'il y a une interruption de maximum sept jours entre le dernier contrat et le contrat précédent, le jour où le contrat précédent a été exécuté détermine si c'est la section 2 ou bien la section 1 qui est d'application. Lorsque le précédent contrat a commencé à être exécuté avant le 1<sup>er</sup> janvier 2012, la section 1 s'applique.

Comme proposé dans le projet d'accord interprofessionnel, élaboré par le Groupe des Dix, la durée du préavis des ouvriers doit être modifiée. Dans ce projet, il est question d'un allongement des durées de préavis tels que prévus par la convention collective de travail n° 75 en y appliquant un coefficient. L'article 12 introduit un article 65/2 qui règle la durée du préavis en tenant compte de cette proposition. Afin d'améliorer la lisibilité de cette idée, a été choisie l'option d'exprimer le délai de préavis, comme précédemment, en jours tout en leur appliquant un coefficient de 1,15. Ceci est plus simple pour ceux qui doivent appliquer cet article: l'employeur connaît précisément la durée du préavis qu'il doit appliquer et l'ouvrier peut vérifier si la durée correcte est respectée.

Lorsque le congé émane de l'employeur, la durée du préavis est fixée, en application de l'article 65/2, § 1<sup>er</sup>, à:

— vingt-huit jours pour les ouvriers qui comptent une ancienneté de moins de six mois dans l'entreprise;

— quarante jours pour les ouvriers qui comptent de six mois à moins de cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise;

komst haar begin van uitvoering heeft gekend. Is dit vóór 1 januari 2012 dan is de regeling van afdeling 1 van toepassing. Is dit in de periode die begint vanaf 1 januari 2012 dan is afdeling 2 van toepassing.

Het kan gebeuren dat de arbeidsovereenkomst van een werkman, die haar begin van uitvoering kent na 1 januari 2012, voorafgegaan werd door een andere arbeidsovereenkomst tussen dezelfde partijen. De vraag stelt zich dan welke bepalingen de opzegging van deze laatste arbeidsovereenkomst zullen regelen; zijn dat de bepalingen van afdeling 1 of toch deze van afdeling 2? Deze situatie wordt geregeld door het tweede lid van het nieuwe artikel 65/1.

Als er tussen deze twee overeenkomsten een juridische onderbreking is van meer dan zeven dagen, dan zullen de bepalingen van afdeling 2 van toepassing zijn. Wordt de laatste overeenkomst onmiddellijk voorafgegaan door een andere overeenkomst of is er tussen de laatste overeenkomst en de vorige overeenkomst een onderbreking van maximum zeven dagen, dan zal de dag waarop de vorige overeenkomst haar uitvoering heeft gehad bepalen of afdeling 2 dan wel afdeling 1 van toepassing is. Wanneer de vorige arbeidsovereenkomst haar begin van uitvoering heeft gekend vóór 1 januari 2012, dan is afdeling 1 van toepassing.

Zoals in het ontwerp van interprofessioneel akkoord, opgesteld door de Groep van Tien werd gesteld moet de duur van de opzegging van de werklieden worden aangepast. In dit ontwerp was er sprake van een verlenging van de opzeggingstermijnen van de cao nr. 75 met een coëfficiënt. Artikel 12 voegt artikel 65/2 in dat de duur van de opzeggingstermijn regelt rekening houdend met dit voorstel. Om de leesbaarheid van dit idee te verhogen, werd geopteerd om de opzeggingstermijn net zoals vroeger in dagen uit te drukken waarbij met een coëfficiënt 1,15 werd rekening gehouden. Dit maakt het eenvoudiger voor iedereen die met dit artikel moet werken: de werkgever kent precies duur van de opzeggingstermijn die hij moet toepassen en de werkman kan nagaan of de correcte termijn werd gerespecteerd.

Gaat de opzegging uit van de werkgever, dan is ingevolge artikel 65/2, § 1, de duur van de opzeggingstermijn vastgesteld op:

— achtentwintig dagen voor werklieden met een anciënniteit in de onderneming van minder dan zes maanden;

— veertig dagen voor werklieden met een anciënniteit in de onderneming van zes maanden tot minder dan vijf jaar;



— quarante-huit jours pour les ouvriers qui comptent de cinq ans à moins de dix ans d'ancienneté dans l'entreprise;

— soixante-quatre jours pour les ouvriers qui comptent de dix ans à moins de quinze ans d'ancienneté dans l'entreprise;

— nonante-sept jours pour les ouvriers qui comptent de quinze ans à moins de vingt ans d'ancienneté dans l'entreprise;

— cent vingt-neuf jours pour les ouvriers qui comptent vingt ans d'ancienneté et plus dans l'entreprise.

Cette augmentation de la durée des préavis devrait constituer une première réponse aux critiques émises par le comité européen des droits sociaux du Conseil de l'Europe qui examine la conformité des législations nationales à la Charte sociale européenne, laquelle a estimé la durée des préavis des ouvriers insuffisante.

Pour plus de clarté, il est rappelé qu'il faut entendre par ancienneté, les périodes pendant lesquelles l'ouvrier est demeuré sans interruption au service de la même entreprise. Cette définition est connue dans la jurisprudence et la doctrine.

Lorsque le congé est donné par l'ouvrier, la durée du préavis s'élève à quatorze jours. Ce délai est doublé lorsque l'ouvrier est demeuré sans interruption au service de la même entreprise pendant au moins vingt ans.

Enfin, en vertu de l'article 65/2, paragraphe 3, la partie qui résilie le contrat sans respecter les délais de préavis fixés au nouvel article 65/2 est tenue de payer à l'autre partie une indemnité déterminée en application de l'article 39, § 1<sup>er</sup>.

L'article 13 introduit un article 65/3 qui règle les dérogations à l'article 65/2.

La possibilité de déroger aux délais normaux de préavis pendant les six premiers mois du contrat en vertu de l'article 60, à condition de respecter un minimum de sept jours pour l'employeur et la moitié de ce délai pour l'ouvrier, reste d'application. L'article 60 permet donc de déroger à l'article 65/2.

Les délais de préavis dérogatoires, prévus par arrêté royal sur proposition de la commission paritaire ou de la sous-commission paritaire, restent aussi d'application.

— achtenveertig dagen voor werklieden met een anciënniteit in de onderneming van vijf jaar tot minder dan tien jaar;

— vierenzestig dagen voor werklieden met een anciënniteit in de onderneming van tien jaar tot minder dan vijftien jaar;

— zevenennegentig dagen voor werklieden met een anciënniteit in de onderneming van vijftien jaar tot minder dan twintig jaar;

— honderd negenentwintig dagen voor werklieden met een anciënniteit in de onderneming van twintig jaar of meer.

Deze verhoging van de duur van de opzeggingstermijnen is een eerste antwoord op de kritiek van het Europees Comité voor sociale rechten, dat de conformiteit onderzoekt van de nationale wetgeving met het Europees Sociaal Handvest en dat van oordeel is dat de duur van opzeggingstermijnen van werklieden onvoldoende is.

Omwille van de duidelijkheid wordt hier herhaald dat onder anciënniteit wordt verstaan de periodes gedurende dewelke de werkmán ononderbroken in dienst is gebleven bij dezelfde onderneming. Deze omschrijving is gekend in rechtspraak en rechtsleer.

Wanneer de opzegging uitgaat van de werkmán, dan bedraagt de opzeggingstermijn veertien dagen. Deze termijn wordt verdubbeld wanneer de werkmán ten minste twintig jaar ononderbroken bij dezelfde onderneming in dienst is gebleven.

Ingevolge paragraaf 3 van artikel 65/2 moet de partij die de overeenkomst beëindigt zonder inachtneming van de opzeggingstermijn vastgesteld in het nieuwe artikel 65/2 aan de andere partij een vergoeding betalen in toepassing van artikel 39, § 1.

Artikel 13 voegt een artikel 65/3 in dat de afwijkingen op artikel 65/2 regelt.

De mogelijkheid om krachtens artikel 60 van de normale opzeggingstermijnen af te wijken tijdens de eerste zes maanden van de overeenkomst op voorwaarde dat een termijn van minstens 7 dagen voor de werkgever en de helft van deze termijn voor de werkmán gerespecteerd wordt, blijft bestaan. Artikel 60 maakt het dus mogelijk af te wijken van artikel 65/2.

De afwijkende opzeggingstermijnen die bij koninklijk besluit zijn vastgesteld op voorstel van het paritair comité of het paritair subcomité blijven eveneens van toepassing.

Si l'arrêté royal est entré en vigueur avant le 1<sup>er</sup> janvier 2012, les délais de préavis qu'il prévoit s'appliqueront tant aux cas régis par la section 1 qu'aux cas régis par la section 2.

Néanmoins, les commissions paritaires et les sous-commissions paritaires devront réexaminer l'opportunité de ces dérogations pour les cas visés à la section 2 et éventuellement conclure à la nécessité d'adapter ces délais de préavis dérogatoires selon le coefficient de réévaluation de 1.15 qui a conduit à la fixation des préavis prévus à l'article 65/2.

En conséquence, ces commissions paritaires et sous-commissions paritaires pourront soit confirmer les délais de préavis dérogatoires prévus dans ces arrêtés royaux entrés en vigueur avant le 1<sup>er</sup> janvier 2012, soit proposer de les adapter.

Si elles ne font ni une proposition de maintien, ni une proposition de modification, pour les ouvriers visés à la section 2 et pour les préavis notifiés à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2013, les délais dérogatoires prévus dans les arrêtés royaux entrés en vigueur avant le 1<sup>er</sup> janvier 2012 sont augmentés de 15 pourcent sans qu'ils puissent être plus élevés que les préavis prévus dans l'article 65/2.

Les dérogations sectorielles (CCT ou accord collectif) aux délais de préavis fixés dans la convention collective de travail n° 75 entrées en vigueur avant le 1<sup>er</sup> janvier 2012 resteront d'application, sans toutefois pouvoir déroger à l'article 59, prévoyant notamment des avantages financiers atténuant les conséquences du licenciement.

Les commissions paritaires et sous-commissions paritaires au sein desquelles ces accords collectifs ou des CCT ont été conclus devront réexaminer ces accords. Il devra être examiné dans ce cadre si les délais de préavis qui leur sont d'application ne doivent pas être adaptés conformément à ceux prévus dans le nouvel article 65/2.

Si ces commissions, en ce qui concerne les préavis notifiés à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2013, ne font ni une proposition de maintien, ni une proposition de modification pour les ouvriers visés à la section 2, les délais dérogatoires qui sont d'application dans ces commissions ou sous-commissions paritaires sont augmentés de 15 pourcent sans qu'ils puissent être plus élevés que les préavis prévus dans l'article 65/2.

Als het koninklijk besluit in werking is getreden vóór 1 januari 2012 blijven de bij dit besluit vastgestelde opzeggingstermijnen gelden zowel in de gevallen geregeld bij afdeling 1 als in de gevallen geregeld bij afdeling 2.

Toch zullen de paritaire comités en de paritaire subcomités de opportuniteit van deze afwijkingen moeten onderzoeken in de bij afdeling 2 bedoelde gevallen en desgevallend beslissen om deze afwijkende opzeggingstermijnen aan te passen met de herwaarderingscoëfficiënt van 1.15 die geleid heeft tot de vaststelling van de bij artikel 65/2 voorziene termijnen.

Deze paritaire comités of paritaire subcomités zullen deze opzeggingstermijnen, die werden vastgesteld bij een koninklijk besluit dat vóór 1 januari 2012 in werking is getreden, hetzij moeten bevestigen, hetzij voorstellen om deze aan te passen.

Wanneer die comités voor de opzeggingen die vanaf 1 januari 2013 ter kennis worden gebracht, geen voorstel tot behoud of wijziging hebben geformuleerd voor de werklieden die onder afdeling 2 vallen, dan worden die afwijkende opzeggingstermijnen geregeld in de koninklijke besluiten die vóór 1 januari 2012 in werking zijn getreden, verhoogd met 15 percent zonder dat ze hierdoor hoger mogen worden dan de opzegtermijnen voorzien in artikel 65/2.

De sectorale afwijkingen (cao of collectief akkoord) op de opzeggingstermijnen vastgelegd bij de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 75, zonder evenwel af te wijken van artikel 59, die onder meer financiële voordelen vastleggen om de gevolgen van een ontslag te verzachten, die vóór 1 januari 2012 in werking zijn getreden, blijven gelden.

De paritaire comités en de paritaire subcomités waarbinnen collectieve akkoorden of cao's werden gesloten zullen deze akkoorden moeten herbekijken. Hierbij moet worden nagegaan of de opzeggingstermijnen die op hen van toepassing zijn niet moeten worden aangepast in dezelfde verhouding als die voorzien in het nieuwe artikel 65/2.

Wanneer die comités voor de opzeggingen die vanaf 1 januari 2013 ter kennis worden gebracht, geen voorstel tot behoud of wijziging hebben geformuleerd voor de werklieden die onder afdeling 2 vallen, dan worden de afwijkende opzeggingstermijnen die van toepassing zijn in die paritaire comités of subcomités, verhoogd met 15 percent zonder dat ze hierdoor hoger mogen worden dan de opzegtermijnen voorzien in artikel 65/2.

Concrètement, ceci signifie que tous les secteurs qui ont eu recours à la possibilité de la CCT 75 de prévoir par AR ou par accord collectif ou par CCT, prévoyant des avantages financiers en cas de licenciement, des préavis dérogatoires, devront négocier l'adaptation des préavis au cours de la période 2011-2012. Ces négociations porteront sur l'implémentation du coefficient de convergence de 1.15 comme appliqué pour les préavis prévus dans le dispositif supplétif de la CCT 75 (ce qui a mené aux préavis prévus dans le nouvel article 65/2 de la loi du 3 juillet 1978). Ce n'est qu'en cas de non aboutissement des négociations sectorielles à des résultats que l'augmentation de 15 % prévue dans le nouvel article 65/3 des préavis existants sera appliquée et ce, pour la notification des licenciements à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2013.

Enfin, l'article 14 insère l'article 65/4. La durée des préavis est calculée, sur base des articles précédents, en tenant compte de l'ancienneté acquise au moment où le délai prend cours. Dorénavant, il conviendra, sous certaines conditions, de tenir compte aussi de l'ancienneté que l'ouvrier a acquise comme intérimaire auprès d'un utilisateur qui est ensuite devenu son employeur.

Les conditions qui devront être remplies sont les suivantes:

— l'engagement comme ouvrier doit suivre immédiatement, ou avec une interruption de maximum 7 jours, la période de travail intérimaire qu'il a effectué pour l'utilisateur devenu ensuite son employeur;

— l'engagement doit avoir été effectué pour la même fonction que celle exercée auparavant dans le cadre du travail intérimaire;

— la période antérieure de travail intérimaire doit être ininterrompue. Des périodes d'inactivité de une semaine ou moins sont considérées comme des périodes d'occupation en qualité d'intérimaire.

Plusieurs périodes de travail intérimaire effectuées chez un utilisateur pourront ainsi être comptabilisées pour le calcul de l'ancienneté de ce travailleur engagé par la suite, pour la même fonction, par ce même utilisateur devenu son employeur.

Non seulement les périodes d'activité devront être comptabilisées dans l'ancienneté, mais également les périodes d'inactivité séparant deux contrats de travail intérimaire ou entre le dernier contrat de travail intérimaire et le contrat de travail normal pour autant que cette période d'inactivité n'ait pas duré plus de 7

Concreet betekent dit dat alle sectoren die gebruik hebben gemaakt van de mogelijkheid voorzien in de cao 75 om afwijkende opzegtermijnen te voorzien bij Kb of via collectieve akkoorden of cao's die voorzien in financiële voordelen bij ontslag, in de loop van de periode 2011-2012 een onderhandeling zullen moeten voeren rond de aanpassing van de opzegtermijnen. Deze onderhandelingen hebben betrekking op de implementatie van de convergentiecoëfficiënt van 1.15 zoals die werd toegepast op de opzegtermijnen voorzien in de suppletieve regeling van cao 75 (hetgeen leidde tot de opzegtermijnen voorzien in het nieuwe 65/2 van de wet van 3 juli 1978). Pas indien deze sectorale onderhandelingen geen resultaat opleveren zal vanaf de ontslagen ter kennis gebracht vanaf 1 januari 2013 de in het nieuwe artikel 65/3 voorziene verhoging van de geldende opzegtermijnen met 15 % worden toegepast.

Artikel 14 tenslotte voegt artikel 65/4 in. Op basis van de vorige artikelen worden de opzeggingstermijnen berekend met inachtneming van de verworven anciënniteit op het ogenblik dat de opzeggingstermijn ingaat. Onder bepaalde voorwaarden zal men voortaan ook rekening moeten houden met de anciënniteit die de werkmán heeft verworven als uitzendkracht bij de gebruiker die daarna zijn werkgever is geworden.

Het gaat om volgende voorwaarden:

— de aanwerving als werkmán volgt onmiddellijk of met een onderbreking van maximum zeven dagen op de periode van uitzendarbeid die hij heeft verricht bij de gebruiker die daarna zijn werkgever is geworden;

— de aanwerving gebeurt in dezelfde functie als deze die hij voorheen als uitzendkracht uitoefende;

— de vroegere periode van uitzendarbeid moet ononderbroken zijn. Periodes van inactiviteit van een week of minder gelden als een periode van tewerkstelling als uitzendkracht.

Verschillende periodes van uitzendarbeid verricht bij een gebruiker worden dus samengeteld voor de berekening van de anciënniteit van die werknemer, die vervolgens voor dezelfde functie aangeworven wordt door diezelfde gebruiker die nu zijn werkgever wordt.

Voor de berekening van de anciënniteit moet er niet alleen rekening worden gehouden met de periodes van activiteit maar eveneens met de periodes van inactiviteit tussen twee arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid of tussen de laatste arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid en de gewone arbeidsovereenkomst, wanneer

jours. C'est ainsi que le travailleur intérimaire qui a été occupé pendant trois mois avec des contrats du lundi au vendredi, comptabilisera une ancienneté de trois mois.

Au maximum, l'ancienneté ainsi comptabilisée comme travailleur intérimaire ne pourra pas dépasser un an.

Dans le titre III de la loi du 3 juillet 1978, l'article 15 du présent projet insère un chapitre II/1 qui instaure un régime de suspension totale de l'exécution du contrat et un régime de travail à temps réduit pour employés.

L'article 16 crée dans ce chapitre II/1 une section 1 intitulée "champ d'application" qui détermine quelles sont les entreprises pouvant faire application des régimes précités et sous quelles conditions.

L'article 17 introduit un article 77/1 dans la loi du 3 juillet 1978 citée ci-avant. L'article 77/1, paragraphe 1<sup>er</sup>, limite le champ d'application de la mesure aux employés 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 par les difficultés économiques.

Le paragraphe 2 de l'article 77/1 prévoit que seules les entreprises en difficulté telles que définies au § 4 et qui sont liées par soit une CCT sectorielle, soit une CCT d'entreprise, soit un plan d'entreprise peuvent faire usage de ce régime. Les conditions de forme auxquelles doivent répondre ces CCT ou plans d'entreprise sont en outre définies et il est en particulier stipulé que pour l'application de la mesure visée dans ce chapitre, le montant du supplément aux allocations de chômage et la durée des suspensions doivent être spécifiés.

Le paragraphe 3 de l'article 77/1 règle la procédure qui doit être suivie pour l'approbation d'un plan d'entreprise. Cette approbation est nécessaire et doit être donnée par la commission plans d'entreprise visée au chapitre 3 de la loi du 1 février 2011 portant la prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel. Cette commission qui existe déjà actuellement doit être considérée comme une autorité administrative.

deze periode van inactiviteit 7 dagen niet overschrijdt. Zo zal een uitzendkracht die gedurende drie maanden als uitzendkracht werd tewerkgesteld met overeenkomsten van maandag tot dinsdag een anciënniteit hebben van drie maanden.

De anciënniteit die op die manier als uitzendkracht werd opgebouwd mag één jaar niet overschrijden.

In titel III van de wet van 3 juli 1978, voegt artikel 15 van dit ontwerp een hoofdstuk II/1 in, die een regeling van volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst en een regeling van gedeeltelijke arbeid voor de bedienden invoert.

Artikel 16 voegt in hoofdstuk II/1 een afdeling 1 in met als titel "toepassingsgebied" dat bepaalt welke ondernemingen bovenvermelde regelingen kunnen toepassen en onder welke voorwaarden.

Artikel 17 voegt een artikel 77/1 in de bovenvermelde wet van 3 juli 1978 in. Artikel 77/1, eerste paragraaf, beperkt het toepassingsgebied van de maatregel tot de werkgevers en de bedienden 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 getroffen zijn door economische moeilijkheden.

Paragraaf 2 van artikel 77/1 stelt dat enkel ondernemingen in moeilijkheden zoals gedefinieerd in § 4 en die voor het geïmplementeerde stelsel gebonden zijn door hetzij een sectorale cao hetzij een ondernemingscao hetzij een ondernemingsplan kunnen gebruik maken van dit stelsel. Verder worden de vormvereisten bepaald waaraan deze cao's of ondernemingsplannen moeten voldoen en moet in het bijzonder voor de toepassing van dit stelsel het bedrag van het supplement bovenop de werkloosheidsuitkeringen en de duurtijd van de schorsingen worden gespecificeerd.

Paragraaf 3 van artikel 77/1 regelt de procedure die moet gevolgd worden voor goedkeuring van een ondernemingsplan. Deze goedkeuring is noodzakelijk en moet worden verleend door de commissie ondernemingsplannen bedoeld in hoofdstuk 3 van de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord. Deze commissie die nu al bestaat moet gezien worden als een administratieve autoriteit.

Le paragraphe 4 de l'article 77/1 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 affectées par des difficultés économiques.

Pour déterminer la réalité de ces difficultés, deux points de référence sont proposés: soit une diminution (10 % par rapport au même trimestre de l'année 2008) du chiffre d'affaire, de la production ou des commandes soit un recours important (10 % au moins du nombre total de jours déclarés à l'ONSS) au chômage temporaire pour les ouvriers.

Le Roi pourra seulement modifier par arrêté délibéré en Conseil des ministres les critères qu'une entreprise doit rencontrer en vue de pouvoir être reconnue comme étant en difficulté lorsqu'un mécanisme de responsabilisation des employeurs qui font excessivement application du chômage économique pour les ouvriers en vertu de l'article 51 de la loi du 3 juillet 1978, et du régime de suspension totale de l'exécution du contrat de travail et du régime de travail à temps réduit, visés aux articles 15, 18 et suivants (Titre III, Chapitre II/1, section 2 nouveau), aura été défini par les partenaires sociaux.

La compétence du Roi de modifier les critères de reconnaissance comme entreprise en difficulté dépend donc de la mise en place d'un mécanisme de responsabilisation des employeurs qui font un usage exagéré du chômage temporaire. Il faut donc d'abord un accord sur ces aspects entre partenaires sociaux avant que le Roi puisse faire usage de sa compétence de modifier les critères.

Il est également prévu que le Roi peut par arrêté délibéré en Conseil des ministres modifier l'année de référence (2008) et ceci afin de donner la possibilité à l'entreprise récemment créée d'appliquer ce régime.

Le paragraphe 5 de l'article 77/1 détermine sur base de quels documents, l'entreprise doit apporter la preuve qu'elle se trouve en difficulté.

Dans l'optique d'une simplification administrative, il est ici fait usage du formulaire mis au point par l'ONEM.

Si une entreprise invoque le critère de minimum 10 % de chômage économique, elle doit en apporter la preuve par une déclaration sur l'honneur.

Paragraaf 4 van artikel 77/1 geeft een omschrijving van het begrip "onderneming in moeilijkheden". Hierdoor wordt het voordeel van het stelsel beperkt tot de ondernemingen die werkelijk getroffen zijn door economische moeilijkheden.

Om de werkelijkheid van deze moeilijkheden vast te stellen worden er twee referentiepunten voorgesteld: hetzij een belangrijke daling (10 % vergeleken met hetzelfde kwartaal van het jaar 2008) van het zakencijfer, de productie, of de bestellingen, hetzij een belangrijke toevlucht (ten minste 10 % van het totaal aantal dagen dat wordt aangegeven aan de RSZ) tot de regeling van tijdelijke werkloosheid voor de werklieden.

De Koning zal slechts bij een in Ministerraad overlegd besluit de criteria kunnen wijzingen waaraan een onderneming moet voldoen om als onderneming in moeilijkheden te kunnen worden erkend, wanneer een systeem van responsabilisering van werkgevers die overmatig gebruik maken van economische werkloosheid voor werklieden in toepassing van artikel 51 van de wet van 3 juli 1978 en van de regeling van volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en van de regeling van gedeeltelijke arbeid zoals bedoeld in de artikelen 15, 18 en volgende (nieuwe Titel III, Hoofdstuk II/1, afdeling 2), zal zijn vastgelegd door de sociale partners.

De bevoegdheid van de Koning om de criteria om erkend te worden als onderneming in moeilijkheden te wijzigen is dus afhankelijk van het instellen van een responsabiliseringsmechanisme voor de werkgevers die overmatig gebruik maken van de tijdelijke werkloosheid. Er is met andere woorden eerst een akkoord nodig over deze aspecten onder de sociale partners vooraleer de Koning gebruik kan maken van zijn bevoegdheid om de criteria te wijzigen.

Er wordt eveneens bepaald dat de Koning bij een in Ministerraad overlegd besluit het referentiejaar (2008) kan wijzigen en dit om aan een recent opgerichte onderneming de mogelijkheid te geven om dit stelsel toe te passen.

Paragraaf 5 van artikel 77/1 bepaalt op basis van welke documenten een onderneming dient te bewijzen dat ze in moeilijkheden verkeert.

Met het oog op een administratieve vereenvoudiging wordt hierbij gebruik gemaakt van het formulier door de RVA opgemaakt.

In het geval dat een onderneming zich beroept op het criterium van ten minste 10 % economische werkloosheid moet zij het bewijs leveren door een verklaring op eer.



Le paragraphe 6 de l'article 77/1 prévoit que la commission plans d'entreprise peut octroyer une dérogation concernant le montant du supplément visé par l'article 77/4, § 7, tel qu'inséré par le présent projet.

Pour ce faire, une concertation doit avoir eu lieu dans l'entreprise avec tous les employés et un accord doit avoir été conclu avec tous les employés.

En aucun cas, cette dérogation ne peut avoir pour effet que ce supplément soit inférieur à 2 euros.

En complément de la section 1 précitée, il est également créé une section 2. Cette section 2 insère des articles 77/2 à 77/7 dans la loi du 3 juillet 1978 qui déterminent les modalités de mise en œuvre du régime de suspension totale de l'exécution du contrat et du régime de travail à temps réduit auxquels peuvent recourir les entreprises visées à ladite section 1.

Plus précisément, ces régimes peuvent être uniquement mis en œuvre par les entreprises en difficulté et qui sont liées par une convention collective de travail ou un plan d'entreprise approuvé comme prévu à l'article 77/1, § 3.

Seuls deux régimes sont donc autorisés par la loi:

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

— 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.

Ces régimes pourront être introduits pour une période fixée dans une convention collective de travail ou un plan d'entreprise approuvé comme prévu à l'article 77/1, § 3, sans que cette période ne puisse dépasser respectivement par année calendrier un maximum 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 régimes 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.

Paragraaf 6 van artikel 77/1 bepaalt dat de commissie ondernemingsplannen een afwijking kan toestaan op het bedrag van het supplement bedoeld in artikel 77/4, § 7, zoals ingevoegd door dit ontwerp.

Daartoe moet er overleg gepleegd worden in de onderneming met alle bedienden en moet er met alle bedienden een akkoord worden gesloten.

In geen geval mag deze afwijking ertoe leiden dat er een supplement van minder dan 2 euro wordt toegestaan.

Ter aanvulling van voormelde afdeling 1, wordt eveneens een afdeling 2 ingesteld. Deze afdeling 2 voert de artikelen 77/2 tot 77/7 in de wet van 3 juli 1978 in, die de uitvoeringsmodaliteiten bepalen van de regeling van volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst en van de regeling van gedeeltelijke arbeid die de ondernemingen, bepaald in voormelde afdeling 1, kunnen gebruiken.

Meer specifiek, kunnen deze regelingen slechts toegepast worden door de ondernemingen die in moeilijkheden zijn en die gebonden zijn door een collectieve arbeidsovereenkomst of een goedgekeurd ondernemingsplan zoals voorzien in het artikel 77/1, § 3.

Slechts twee regelingen worden dus door de wet toegestaan:

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

— hetzij een regeling van gedeeltelijke arbeid die ten minste twee werkdagen per week moet tellen.

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

Deze regelingen kunnen worden ingevoerd voor een periode die is vastgelegd in een collectieve arbeidsovereenkomst of een goedgekeurd ondernemingsplan zoals voorzien in artikel 77/1, § 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.



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

Quatorze jours au moins à l'avance, il devra donc informer le bureau 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 par soit une CCT soit un plan d'entreprise approuvé conclu conformément aux dispositions de l'article 77/1, §§ 2 et 3. Il devra le faire en utilisant le formulaire prévu. 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 totale ou de travail à temps réduit.

Cette notification se fait, comme pour les ouvriers, par affichage 7 jours à l'avance dans l'entreprise ou par notification individuelle aux employés concernés et par voie électronique pour l'Office national de l'Emploi.

Le conseil d'entreprise ou la délégation syndicale en est également informé.

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

Conformément à l'article 77/4, § 7, nouveau, l'employeur est tenu, pour chaque jour durant lequel il n'est pas travaillé en application d'un régime de suspension totale de l'exécution du contrat de travail ou du régime de travail à temps réduit pour employés ici décrit, de payer un supplément aux allocations de chômage dues à ces employés.

Le montant de ce supplément est fixé, en vertu de l'article 77/1, § 2, nouveau, par la convention collective de travail, sectorielle ou d'entreprise, au sens de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives et les commissions paritaires ou par le plan d'entreprise,

Vooraleer een regeling van volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of een regeling van gedeeltelijke arbeid kan worden ingevoerd, moet de werkgever op voorhand het bewijs aantonen dat hij voldoet aan één van de criteria om erkend te worden als onderneming in moeilijkheden.

Tenminste veertien dagen op voorhand moet hij aan het 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 cao hetzij een goedgekeurd ondernemingsplan gesloten in overeenstemming met de bepalingen van artikel 77/1, §§ 2 en 3. Dit moet hij doen door gebruik te maken van het voorziene 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.

Deze kennisgeving gebeurt, zoals voor de werklieden, door middel van aanplakking 7 dagen op voorhand in de onderneming of door individuele kennisgeving aan de betrokken bedienden en via elektronische weg voor de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening.

De ondernemingsraad of de vakbondsafvaardiging wordt hiervan eveneens op de hoogte gebracht.

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

Overeenkomstig het nieuwe artikel 77/4, § 7, is de werkgever ertoe gehouden om voor elke dag waarop niet werd gewerkt in toepassing van de regeling van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst of van de regeling van gedeeltelijke arbeid voor bedienden, hier beschreven, een supplement te betalen bovenop de werkloosheidsuitkeringen verschuldigd aan deze bedienden.

Het bedrag van dit supplement wordt, in toepassing van het nieuwe artikel 77/1, § 2, vastgelegd door de collectieve arbeidsovereenkomst, afgesloten op het niveau van de sector of de onderneming, in de zin van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeids-

prévoyant l'application d'un régime de suspension totale de l'exécution du contrat et/ou d'un régime de travail à temps réduit.

Par analogie avec le nouveau système mis en place, à l'article 51, § 8 nouveau, pour le supplément applicable aux ouvriers, il convient également de préciser que l'employeur sera tenu de payer ce supplément aux employés sauf si le paiement de celui-ci est mis à charge du Fonds de sécurité d'existence et ce par le biais d'une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi.

En ce qui concerne la détermination du montant de pareil supplément, il devra être tenu compte des principes énoncés ci-après.

1° Dans l'hypothèse où l'employeur occupe également des ouvriers, le montant du supplément à prévoir pour les employés devra être au moins équivalent au supplément accordé, en vertu de l'article 51, § 8 nouveau précité, à ces ouvriers qui bénéficient d'allocations de chômage en cas de suspension de l'exécution du contrat en application du même article 51.

Dans cette première hypothèse, il y aura donc lieu de tenir compte à cet égard de la limite minimale de 2 euros prévue, pour le supplément des ouvriers, par l'article 51, § 8, d'une éventuelle augmentation de ce montant par voie d'arrêté royal, délibéré en Conseil des ministres, pris en vertu du même § 8, ainsi que, bien entendu, du montant éventuellement prévu par une autre source de droit au sens de l'article 51 de la loi du 5 décembre 1968. En cas de co-existence de plusieurs montants, le montant le plus élevé prévu par l'une de ces sources de droit devra bien entendu alors être appliqué aux employés.

2° Par contre, dans l'hypothèse où aucun ouvrier n'est occupé dans l'entreprise, une distinction devra être opérée en fonction de l'instrument utilisé par l'employeur pour fixer le montant du supplément applicable à ses employés.

Ainsi, si le supplément est fixé, pour les employés, en vertu de l'article 77/1, § 2 nouveau, par convention collective de travail, le montant de celui-ci devra être au moins équivalent au montant du supplément prévu par la convention collective de travail conclue au sein de l'organe paritaire dont relèverait cet employeur s'il occupait des ouvriers.

overeenkomsten en de paritaire comités of door het ondernemingsplan, die de toepassing van een regeling van volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst en/of een regeling van gedeeltelijke arbeid voorzien.

Naar analogie met het nieuwe systeem ingevoerd in het nieuwe artikel 51, § 8, voor het supplement toepasselijk op de werklieden, moet ook worden opgemerkt dat de werkgever ertoe gehouden zal zijn dit supplement te betalen aan de bedienden, tenzij de betaling daarvan ten laste wordt gelegd van het Fonds voor Bestaanszekerheid en dit door middel van een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst.

Voor wat betreft het vastleggen van het bedrag van dat supplement, zal rekening moeten gehouden worden met de principes hieronder vermeld.

1° In de hypothese dat de werkgever eveneens werklieden tewerkstelt, zal het bedrag van het supplement voor de bedienden minstens gelijkwaardig moeten zijn aan het supplement toegekend, in toepassing van het nieuwe voormelde artikel 51, § 8, aan deze werklieden die werkloosheidsuitkeringen genieten in geval van schorsing van de uitvoering van de overeenkomst in toepassing van hetzelfde artikel 51.

In deze eerste hypothese zal men dus in dit opzicht rekening moeten houden met de minimale grens van 2 euro voorzien voor het supplement van de werklieden in artikel 51, § 8, met een eventuele verhoging van dit bedrag door middel van een koninklijk besluit, overlegd in de Ministerraad genomen in uitvoering van dezelfde § 8, evenals met het bedrag dat eventueel werd voorzien door een andere rechtsbron in de zin van artikel 51 van de wet van 5 december 1968. In geval van coëxistentie van verschillende bedragen zal het hoogste bedrag voorzien door één van die rechtsbronnen moeten worden toegepast op de bedienden.

2° Daarentegen, in de hypothese waarin geen enkele werkmán wordt tewerkgesteld in de onderneming, zal een onderscheid moeten worden gemaakt in functie van het instrument dat gebruikt wordt door de werkgever om het bedrag vast te stellen van het supplement toepasselijk op de bedienden.

Indien het supplement voor de bedienden wordt vastgelegd, in toepassing van het nieuwe artikel 77/1, § 2, door een collectieve arbeidsovereenkomst, zal het bedrag daarvan minstens gelijkwaardig moeten zijn aan het bedrag van het supplement voorzien door de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in het paritair orgaan waaronder de werkgever zou ressorteren indien hij werklieden zou tewerkstellen.

Cependant, si aucune convention collective sectorielle de ce type n'existe pour les ouvriers, le montant du supplément à appliquer aux employés ne pourra alors être inférieur au montant minimum prévu pour les ouvriers par ou en vertu de l'article 51, § 8 nouveau (c'est-à-dire le montant minimum légal de 2 euros ou un éventuel montant minimum supérieur à ces 2 euros tel que prévu par arrêté royal).

Enfin, si le supplément est fixé, pour les employés, en vertu de l'article 77/1, § 2 nouveau, par plan d'entreprise, le montant de celui-ci devra être au moins équivalent à 5 euros par jour pour lequel il n'est pas travaillé.

Il ne pourra être uniquement dérogé à cette limite minimale de 5 euros que par décision de la Commission plans d'entreprise et ce conformément aux principes prévus par l'article 77/1, § 6, nouveau.

A cet égard, il est rappelé ici que la décision de la Commission plans d'entreprise ne peut prévoir un montant inférieur à 2 euros par jour pendant lequel il n'est pas travaillé.

Il résulte de ce qui précède que, comme c'est le cas en matière de chômage économique des ouvriers visé par ledit article 51, le supplément à payer aux employés ne pourra donc jamais non plus être inférieur à 2 euros par jour pendant lequel il n'a pas été travaillé.

Egalement 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 totale 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.

Dans le titre III, chapitre III de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, une nouvelle section intitulée "Dispositions particulières à partir du 1<sup>er</sup> janvier

Indien evenwel geen enkele sectoriële collectieve overeenkomst van dat type bestaat voor de werklieden, zal het bedrag van het supplement toepasselijk op de bedienden niet minder kunnen bedragen dan het minimumbedrag voorzien voor de werklieden door of krachtens het nieuwe artikel 51, § 8 (namelijk het wettelijke minimumbedrag van 2 euro of een eventueel minimumbedrag dat hoger is dan 2 euro zoals voorzien bij koninklijk besluit).

Indien het supplement voor de bedienden tenslotte wordt vastgelegd in toepassing van het nieuwe artikel 77/1, § 2, door een ondernemingsplan, zal het minimumbedrag hiervan minstens gelijkwaardig moeten zijn aan 5 euro per dag waarop niet wordt gewerkt.

Er kan enkel worden afgeweken van die minimale grens van 5 euro door beslissing van de Commissie Ondernemingsplannen en dit overeenkomstig de principes voorzien door het nieuwe artikel 77/1, § 6.

In dat opzicht moet er hier aan herinnerd worden dat de beslissing van de Commissie Ondernemingsplannen niet kan voorzien in een bedrag dat minder bedraagt dan 2 euro per dag waarop niet wordt gewerkt.

Uit het voorgaande volgt, zoals het geval is voor de economische werkloosheid voor de werklieden beoogd door voormeld artikel 51, dat het supplement, te betalen aan de bedienden dus nooit minder mag bedragen dan 2 euro per dag waarop niet werd gewerkt.

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 een regeling van schorsing van de uitvoering van de overeenkomst worden geplaatst zolang zij nog inhaalrust hebben openstaan voor overschrijdingen van de normale arbeidsduurgrenzen of voor feestdagen.

Artikel 25 voegt in titel III, hoofdstuk III van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten een nieuwe afdeling in, luidende "Bijzondere bepalingen

2012” est introduite par l’article 25. Les dispositions actuellement existantes dans le titre III, chapitre III formeront la section 1, intitulée “Régime général”.

Les articles de cette nouvelle section introduisent des règles qui dérogent aux dispositions en matière de rupture du contrat de travail des employés. Lorsque la section 2 ne prévoit pas de réglementation dérogatoire, les dispositions de la section 1 s’appliquent.

L’article 26 détermine le champ d’application de la section 2. Sont visés par les dispositions de cette section, les nouveaux contrats de travail dans lesquels l’entrée en service se situe dans la période qui débute à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012. La date de signature du contrat n’est pas déterminante pour savoir quelles dispositions régleront le préavis du contrat de travail.

C’est ainsi, par exemple, qu’un contrat signé le 15 décembre 2011 entre un employeur et un employé, prévoyant une entrée en service fixée le 2 janvier 2012 sera visé par les nouvelles dispositions.

Une exception existe lorsque les parties ont été précédemment liées par un contrat de travail, qu’il soit à durée indéterminée ou non, d’ouvrier ou d’employé. Les contrats qui se succèdent sans interruption ou avec une interruption juridique qui n’excède pas 7 jours, ne sont pas soumis aux nouvelles dispositions. Par exemple: un employé qui a été sous contrat de travail à durée déterminée du 1<sup>er</sup> mars 2011 au 31 mars 2012 est ensuite engagé par ce même employeur sous contrat à durée indéterminé pour des prestations débutant le 3 avril 2012. Ce travailleur ne sera pas visé par les nouvelles dispositions et donc en cas de licenciement de cet employé, les dispositions de l’article 82 devront continuer à s’appliquer.

L’article 27 insère dans la loi du 3 juillet 1978 un article 86/2 qui fixe les nouveaux délais de préavis pour les employés entrant dans le champ d’application de la section 2 et dont la rémunération dépasse 16 100 euros (montant de base, à indexer conformément à l’article 131 de la même loi).

La distinction entre les employés gagnant moins de 16 100 euros et ceux qui gagnent au moins 16 100 euros est jugée par le conseil d’État comme n’étant pas contraire au principe d’égalité de traitement. Les employés gagnant au moins 16 100 euros ont en général plus de compétences et de responsabilité et ont plus difficile à retrouver un nouvel emploi équivalent à celui qu’ils ont perdu

vanaf 1 januari 2012”. De bepalingen die thans deel uitmaken van titel III, hoofdstuk III zullen een afdeling 1 vormen, luidende “Algemene regeling”.

De artikelen van deze nieuwe afdeling voeren regels in die afwijken van de bepalingen inzake beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor bedienden. Wanneer afdeling 2 niet in een afwijkende regeling voorziet, zijn de bepalingen van afdeling 1 van toepassing.

Artikel 26 bepaalt het toepassingsgebied van afdeling 2. De bepalingen van deze afdeling zijn van toepassing op de nieuwe arbeidsovereenkomsten, waarbij de indiensttreding plaatsvindt in de periode die aanvangt vanaf 1 januari 2012. De datum van ondertekening van het contract is niet determinerend om te weten welke bepalingen de opzegging van het contract zullen beheersen.

Zo zal bv. een arbeidsovereenkomst die op 15 december 2011 tussen een werkgever en een bediende wordt ondertekend, met het oog op een indiensttreding voorzien op 2 januari 2012, onder de toepassing van de nieuwe bepalingen vallen.

Een uitzondering hierop bestaat wanneer de partijen voorheen reeds door een arbeidsovereenkomst waren verbonden, of die nu voor bepaalde of onbepaalde tijd was gesloten, dan wel als werkman of bediende. De overeenkomsten die elkaar zonder onderbreking of met een juridische onderbreking van hooguit 7 dagen opvolgen, zijn niet onderworpen aan de nieuwe bepalingen. Bijvoorbeeld: een bediende die verbonden is door een arbeidsovereenkomst van bepaalde tijd van 1 maart 2011 tot 31 maart 2012 en die door dezelfde werkgever voor onbepaalde tijd wordt aangeworven met het oog op het verrichten van prestaties vanaf 3 april 2012, zal niet onder de toepassing van de nieuwe bepalingen vallen, zodat bij ontslag van deze bediende de bepalingen van artikel 82 van toepassing zullen blijven.

Artikel 27 voert in de wet van 3 juli 1978 een artikel 86/2 in, dat de nieuwe opzeggingstermijnen bepaalt voor de bedienden die onder het toepassingsgebied vallen van afdeling 2 en waarvan het loon 16 100 euro overschrijdt (basisbedrag, te indexeren overeenkomstig artikel 131 van dezelfde wet).

Het onderscheid tussen bedienden die minder dan 16 100 euro verdienen en diegenen die minstens 16 100 euro verdienen wordt door de Raad van State niet geacht in strijd te zijn met het gelijkheidsbeginsel. Bedienden die minstens 16 100 euro verdienen hebben doorgaans meer competenties en verantwoordelijkheid waardoor het moeilijker wordt om een nieuw werk te vinden dat gelijkwaardig is aan dat wat ze verloren hebben.

Aucune modification n'est par conséquent apportée aux préavis de ces employés lorsqu'ils gagnent moins de 16 100 euros (montant de base, à indexer conformément à l'article 131).

Dans le projet d'accord interprofessionnel, les partenaires sociaux, dans le cadre du rapprochement des statuts ouvriers-employés, souhaitent l'application de coefficients de convergence. L'accord de médiation du gouvernement maintient ces coefficients de convergence. L'application d'un coefficient de convergence au préavis des employés a comme conséquence que les délais de préavis doivent être transformés en jours.

Le paragraphe 1<sup>er</sup> de ce nouvel article 86/2 applique donc le coefficient de 0,97 % proposé par les partenaires sociaux.

La règle est dès lors de calculer un délai de préavis correspondant à 30 jours par année entamée d'ancienneté, en tenant compte que ce délai de préavis ne soit pas inférieur à celui des employés gagnant un salaire qui n'excède pas 16 100 euros (montant de base, à indexer conformément à l'article 131).

Ceci a comme conséquence qu'un délai de préavis de trois mois devra être respecté tant que l'employé n'a pas atteint une ancienneté de 3 ans ou plus. Transformé en jours ce délai de préavis sera de 91 jours.

Pour les employés ayant une ancienneté depuis 3 ans à moins de 4 ans le délai de préavis est de 120 jours, soit  $30 \times 4$ .

Pour les employés ayant une ancienneté depuis 4 ans à moins de 5 ans le délai de préavis est de 150 jours, soit  $30 \times 5$ .

Pour les employés ayant une ancienneté depuis 5 ans à moins de 6 ans le préavis est de 182 jours, puisqu'il fallait garantir au moins un préavis de 6 mois transformés en jours.

Pour des questions de lisibilité, le préavis de ces travailleurs a été détaillé jusqu'à une ancienneté de moins de 6 ans.

Le paragraphe 2 concerne les délais de préavis qui seront notifiés à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014 à des employés gagnant plus de 16 100 euros (montant de base, à indexer conformément à l'article 131) et qui consacrent donc l'application du coefficient de 0,94 % proposé par les partenaires sociaux.

Bijgevolg vindt er geen enkele wijziging plaats aan de opzegging van de bedienden die minder dan 16 100 euro verdienen (basisbedrag, te indexeren overeenkomstig artikel 131).

In hun ontwerp van interprofessioneel akkoord spraken de sociale partners zich uit voor de toepassing van convergentiecoëfficiënten in het kader van de toenadering van de statuten van arbeiders en bedienden. Het bemiddelingsakkoord van de regering behoudt deze convergentiecoëfficiënten. De toepassing van een convergentiecoëfficiënt op de opzegging van bedienden heeft tot gevolg dat de opzeggingstermijnen moeten worden omgerekend in dagen.

Paragraaf 1 van het nieuwe artikel 86/2 past de door de sociale partners voorgestelde coëfficiënt van 0,97 % toe.

Dientengevolge moet de opzeggingstermijn worden berekend als 30 dagen per begonnen jaar anciënniteit, rekening houdend met het feit dat deze opzeggingstermijn niet korter mag zijn dan die van de bedienden met een loon dat niet hoger is dan 16 100 euro (basisbedrag, te indexeren overeenkomstig artikel 131).

Dit betekent dus dat een opzeggingstermijn van drie maanden moet worden nageleefd zolang de bediende geen anciënniteit van 3 jaar of meer heeft bereikt. Omgerekend naar dagen bedraagt de opzeggingstermijn bijgevolg 91 dagen.

Voor de bedienden met een anciënniteit van 3 jaar tot minder dan 4 jaar bedraagt de opzeggingstermijn 120 dagen, hetzij  $30 \times 4$ .

Voor de bedienden met een anciënniteit van 4 jaar tot minder dan 5 jaar bedraagt de opzeggingstermijn 150 dagen, hetzij  $30 \times 5$ .

Voor de bedienden met een anciënniteit van 5 jaar tot minder dan 6 jaar bedraagt de opzeggingstermijn 182 dagen, daar minstens een termijn van 6 maanden omgerekend in dagen moet worden gehaald.

Om redenen van leesbaarheid werden de opzeggingstermijnen van deze bedienden nader beschreven tot aan een anciënniteit van minder dan 6 jaar.

Paragraaf 2 heeft betrekking op de opzeggingstermijnen die worden betekend vanaf 1 januari 2014 aan de bedienden die meer dan 16 100 euro verdienen (basisbedrag, te indexeren overeenkomstig artikel 131), waarop de door de sociale partners voorgestelde coëfficiënt van 0,94 % wordt toegepast.



La possibilité pour les parties de convenir d'un délai de préavis de commun accord ou le pouvoir laissé au juge de déterminer le délai préavis convenable n'existe plus dans le cadre des nouveaux préavis.

En cas de démission, les délais de préavis ont été adaptés en partant des principes appliqués actuellement, à savoir que l'employé doit donner un préavis correspondant à la moitié du préavis de licenciement, avec un plafond maximal.

Pour les employés dont la rémunération annuelle dépasse 32 200 euros au moment de l'entrée en service (montant de base, à indexer conformément à l'article 131), la possibilité de fixer le préavis de commun accord a été maintenue. Dans le cas où une telle convention n'est pas fixée au plus tard au moment de l'entrée en service, les préavis seront les mêmes que ceux pour les employés gagnant plus de 16 100 euros (montant de base, à indexer conformément à l'article 131).

Le paragraphe 4 de l'article 86/2 prévoit que les délais de préavis doivent être calculés en fonction de l'ancienneté acquise au moment de la prise de cours du préavis. Dorénavant il conviendra, sous certaines conditions, de prendre en considération l'ancienneté que l'employé aura acquise dans le cadre d'un travail intérimaire effectué auprès d'un utilisateur, avant d'être engagé par celui-ci dans les liens d'un contrat de travail.

Les conditions qui devront être remplies sont les suivantes:

— l'engagement comme employé doit suivre immédiatement, ou avec une interruption de maximum 7 jours, la période de travail intérimaire qu'il a effectuée pour l'utilisateur devenu ensuite son employeur;

— l'engagement doit avoir été effectué pour la même fonction que celle exercée auparavant dans le cadre du travail intérimaire;

— la période antérieure de travail intérimaire doit être ininterrompue. Des périodes d'inactivité de 7 jours ou moins sont considérées comme des périodes d'occupation en qualité d'intérimaire.

Plusieurs périodes de travail intérimaire effectuées chez un utilisateur pourront ainsi être comptabilisées pour le calcul de l'ancienneté de cet employé engagé par la suite, pour la même fonction, par ce même utilisateur devenu son employeur.

De mogelijkheid voor de partijen om bij overeenkomst de opzeggingstermijn vast te stellen, dan wel de aan de rechter toegekende bevoegdheid om een passende opzeggingstermijn te bepalen bestaat niet meer in het kader van de nieuwe opzeggingsregeling.

In geval van ontslag gegeven door de bediende werden de opzeggingstermijnen aangepast vertrekkende vanuit de bestaande principes, nl. dat een werknemer een opzeggingstermijn moet naleven die de helft bedraagt van die welke de werkgever moet naleven, met een maximumgrens.

Voor de bedienden waarvan het jaarloon 32 200 euro overschrijdt op het ogenblik van de indiensttreding (basisbedrag, te indexeren overeenkomstig artikel 131), werd de mogelijkheid behouden om de opzeggingstermijn bij overeenkomst vast te stellen. In geval dergelijke overeenkomst niet ten laatste op het ogenblik van indiensttreding werd gesloten, zal de opzeggingsstermijn dezelfde zijn als die van de bedienden die meer dan 16 100 euro verdienen (basisbedrag, te indexeren overeenkomstig artikel 131).

Paragraaf 4 van artikel 86/2 bepaalt dat de opzeggingstermijnen moeten worden berekend volgens de verworven anciënniteit op het ogenblik dat de opzegging ingaat. Voortaan zal onder bepaalde voorwaarden echter ook de anciënniteit moeten worden in aanmerking genomen die de bediende als uitzendkracht bij een gebruiker heeft opgebouwd, alvorens door deze laatste te worden aangeworven op grond van een arbeidsovereenkomst.

De voorwaarden die in dit verband moeten worden vervuld zijn de volgende:

— de aanwerving als bediende moet onmiddellijk, of met een onderbreking van hooguit 7 dagen, volgen op de periode van uitzendarbeid die werd verricht bij de gebruiker, dewelke werkgever is geworden;

— de aanwerving moet gebeuren voor dezelfde functie als deze die daarvoor werd uitgeoefend in het kader van de uitzendarbeid;

— de voorafgaande periode van uitzendarbeid moet ononderbroken zijn. Een inactiviteitsperiode van 7 dagen of minder wordt beschouwd als een periode van tewerkstelling als uitzendkracht.

Aldus kunnen meerdere periodes van uitzendarbeid bij een gebruiker worden in aanmerking genomen voor de berekening van de anciënniteit van een bediende die nadien, voor dezelfde functie, werd aangeworven door de gebruiker welke zijn werkgever is geworden.



Non seulement les périodes d'activité devront être comptabilisées dans l'ancienneté, mais également les périodes d'inactivité séparant deux contrats de travail intérimaire pour autant que cette période d'inactivité n'ait pas duré plus de 7 jours. C'est ainsi que le travailleur intérimaire qui a été occupé pendant trois mois avec des contrats du lundi au vendredi, comptabilisera une ancienneté de trois mois.

Au maximum, l'ancienneté ainsi comptabilisée comme travailleur intérimaire ne pourra pas dépasser un an.

L'article 28 interdit qu'il soit dérogé aux délais de préavis des employés par convention collective sectorielle, l'objectif des nouvelles dispositions étant d'entamer un processus de convergence entre les préavis des ouvriers et ceux des employés. Il convient dès lors de ne pas autoriser que des augmentations de préavis soient décidées au niveau sectoriel et viennent entraver le processus.

Le passage à un préavis fixé en jours pourrait créer une difficulté nouvelle pour les employeurs. En effet la rémunération des employés est fixée le plus souvent en un forfait mensuel. C'est pourquoi l'article 29 introduit un article 86/4 dans la loi du 3 juillet 1978 permettant de déterminer la rémunération journalière servant de base au calcul de l'indemnité de préavis.

Les principes pour déterminer l'assiette servant de base à l'indemnité de congé ne sont pas modifiés.

Par rémunération en cours on entend donc bien celle à laquelle le travailleur peut prétendre au moment où le contrat est rompu. Si cette rémunération est totalement ou partiellement variable, on tiendra compte de la moyenne de ces rémunérations variables dans les douze mois qui précèdent.

Enfin il conviendra d'ajouter tous les avantages acquis en vertu du contrat, ainsi que ceux prévus par une loi, une convention collective de travail ou d'un engagement unilatéral de l'employeur: primes de nuit, primes d'équipes, prime de fin d'année (pour autant qu'elle constitue un droit établi), avantages en nature convertis en espèces *etc.*

Niet alleen de activiteitsperiodes moeten in aanmerking worden genomen, doch ook de periodes van inactiviteit die zich tussen twee uitzendarbeidscontracten bevinden, voor zover deze inactiviteitsperiode niet langer heeft geduurd dan 7 dagen. Zo zal een uitzendkracht die gedurende drie maanden werd tewerkgesteld met contracten van maandag tot vrijdag, een anciënniteit van drie maanden in rekening kunnen brengen.

De anciënniteit die als uitzendkracht in aanmerking kan worden genomen bedraagt maximum één jaar.

Artikel 28 verbiedt om bij sectorale collectieve arbeidsovereenkomst af te wijken van de opzeggingstermijnen der bedienden, gezien het feit dat de doelstelling van de nieuwe bepalingen erin bestaat een convergentie tot stand te brengen tussen de opzeggingstermijnen van arbeiders en bedienden. Bijgevolg mag niet worden toegestaan dat op sectoraal niveau verhogingen van de opzeggingstermijnen worden afgesproken, die dit convergentieproces zouden ondergraven.

De omrekening van een opzeggingstermijn in dagen doet een nieuwe moeilijkheid ontstaan voor de werkgevers. Het loon voor bedienden wordt immers meestal uitgedrukt als een maandelijks forfait. Om die reden voert artikel 29 in de wet van 3 juli 1978 een artikel 86/4 in, dat toelaat om het dagloon te bepalen dat dient als basis voor de berekening van de opzeggingsvergoeding.

Er wordt niet geraakt aan de principes inzake vaststelling van de basis voor de berekening van de opzeggingsvergoeding.

Onder lopend loon wordt dus nog steeds verstaan het loon waarop de werknemer aanspraak kan maken op het ogenblik waarop het contract wordt verbroken. Wanneer dit loon geheel of gedeeltelijk uit veranderlijke loonelementen bestaat, wordt het gemiddelde van deze loonelementen over de twaalf voorafgaande maanden genomen.

Daarbij moeten ook alle voordelen verworven krachtens de overeenkomst in rekening worden gebracht, alsook deze die worden voorzien door een wet, een collectieve arbeidsovereenkomst of een eenzijdige verbintenis van de werkgever: nachtpremies, ploegenpremie, oudejaarspremie (voor zover deze een verworven recht uitmaken), in geld waardeerbare voordelen in natura, *enz.*

Une fois la rémunération mensuelle en cours déterminée, il conviendra de convertir cette rémunération en rémunération journalière. Pour cela le choix a été fait de passer par la rémunération trimestrielle, et de diviser cette rémunération par le nombre de jours que compte le trimestre, c'est-à-dire 91.

L'article 30 modifie l'article 115 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et tient compte pour les domestiques de la nouvelle réglementation du congé qui est introduite par la présente loi pour les ouvriers.

Enfin, l'article 31 modifie l'article 131 de la loi du 3 juillet 1978, en complétant l'énumération des articles qui y est mentionnée.

#### CHAPITRE 4

##### **Maladies professionnelles – augmentation du plafond de rémunération**

Cette disposition vise à permettre l'exécution d'une mesure reprise dans l'accord interprofessionnel 2011-2012, à savoir l'augmentation du plafond de rémunération pouvant être pris en compte pour le calcul de l'indemnisation en maladies professionnelles à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2011 de 0,7 %.

Les lois coordonnées du 3 juin 1970 relatives à la prévention des maladies professionnelles et à la réparation des dommages résultant de celles-ci prévoient, en leur article 49, que les salaires servant de base à la fixation des indemnités se déterminent conformément aux dispositions de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail.

Le projet d'accord interprofessionnel 2011-2012 ne prévoit l'augmentation du plafond en 2011 que pour le secteur des maladies professionnelles. Il est donc nécessaire de prendre une disposition légale spécifique permettant l'adaptation du plafond de rémunération pour le seul secteur des maladies professionnelles.

#### CHAPITRE 5

##### **Modification de la loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprises**

L'article 53 de la loi du 26 juin 2002, modifié par la loi du 1<sup>er</sup> février 2011 portant la prolongation de mesures de crise et de l'exécution de l'accord interprofessionnel prévoit que le Fonds de fermeture des entreprises prend en charge une partie (27 %) du montant de l'allocation

En une fois het lopend loon is vastgesteld, moet dit loon in een dagloon worden omgerekend. Om dit te doen werd ervoor gekozen om het loon op kwartaalbasis te berekenen, en dit loon vervolgens te delen door het aantal dagen in een kwartaal, t.t.z. 91.

Artikel 30 wijzigt artikel 115 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en houdt voor de dienstboden rekening met de nieuwe opzeggingsregeling die voor de werklieden wordt ingevoerd door deze wet.

Tot slot vervolledigt artikel 31 de opsomming van artikelen die worden vermeld in artikel 131 van de wet van 3 juli 1978.

#### HOOFDSTUK 4

##### **Beroepsziekten – verhoging van het loonplafond**

Deze bepaling beoogt de uitvoering van een maatregel die is opgenomen in het interprofessioneel akkoord 2011-2012, namelijk de verhoging vanaf 1 januari 2011 van het loonplafond, dat kan in aanmerking genomen worden voor de berekening van de vergoeding voor beroepsziekten, met 0,7 %.

De gecoördineerde wetten van 3 juni 1970 betreffende de preventie van de beroepsziekten en de vergoeding van de schade die uit die ziekten voortvloeit bepalen in artikel 49 dat de lonen, die tot basis dienen voor de berekening van de vergoedingen, worden vastgesteld overeenkomstig de bepalingen van de arbeidsongevalwet van 10 april 1971.

Het ontwerp interprofessioneel akkoord 2011-2012 voorziet voor 2011 slechts in een verhoging van het loonplafond voor de sector van de beroepsziekten. Er moet dus een specifieke wetsbepaling genomen worden ten einde de aanpassing van het loonplafond in de sector beroepsziekten te regelen.

#### HOOFDSTUK 5

##### **Wijziging van de wet van 26 juni 2002 betreffende de sluiting van de ondernemingen**

Artikel 53 van de wet van 26 juni 2002, gewijzigd door de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord voorziet dat het Sluitingsfonds een deel (27 %) ten laste neemt van het bedrag van de

de crise pour suspension de l'exécution du contrat de travail d'employés payé aux employés qui, en exécution du chapitre I du titre I de la loi 1<sup>er</sup> février 2011 précitée, suspendent leur contrat de travail ou passent vers un régime de travail à temps réduit.

Dans la mesure où ce régime de suspension totale de l'exécution du contrat de travail ou de passage vers un régime de travail à temps réduit prévu pour les employés en application de la loi du 1<sup>er</sup> février 2011 susmentionnée cessera d'être en vigueur le 31 décembre 2011, en application de l'article 4 de la présente loi, et que ce même régime sera remplacé par le régime visé au nouveau chapitre II/1, inséré dans le titre III de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail qui entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2012, l'article 35 adapte l'article 53 de la loi du 26 juin 2002 précitée en faisant référence à ce nouveau régime applicable aux employés à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012.

Pour les mêmes raisons qu'invoquées ci-avant, l'article 36, 1<sup>o</sup>, adapte également l'article 58 de la loi du 26 juin 2002 précitée qui traite du financement du Fonds par le prélèvement d'une cotisation à charge des employeurs en vue d'assurer sa mission prévue à l'article 53 de la même loi.

L'intention est de fixer cette cotisation de façon à garantir la prise en charge de 27 % du coût du chômage temporaire.

L'article 36, 2<sup>o</sup>, insère un paragraphe 4 à l'article 58 de la loi du 26 juin 2002 précitée, en prévoyant que l'employeur qui licencie un employé visé à l'article 82, § 5, ou un employé dont le contrat est visé à l'article 86/2, § 3, de la loi du 3 juillet 1978, inséré par l'article 27 de la présente loi est tenu de verser au Fonds une cotisation de 3 % sur le coût de ce licenciement. Le Roi déterminera ce qu'il faut entendre par "coût du licenciement". Il devra déterminer les éléments de rémunération qui tombe sous le coût du licenciement.

Ce texte sera inséré le 1<sup>er</sup> janvier 2012 dans la loi du 26 juin 2002 et le Roi pourra à ce moment prendre les mesures d'exécution nécessaires et faire entrer cet article de la loi de 2002 et ses arrêtés d'exécution nécessaires à l'application du principe légal en vigueur à la même date.

L'article 37 règle l'entrée en vigueur du chapitre 5.

crisisuitkering wegens schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst voor bedienden uitbetaald aan bedienden die, in uitvoering van hoofdstuk I van titel I van voormelde wet van 1 februari 2011, overgaan tot de schorsing van de arbeidsovereenkomst of tot een regeling van gedeeltelijke arbeid.

In de mate dat deze regeling van volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst of deze regeling van gedeeltelijke arbeid voorzien voor bedienden in toepassing van bovenvermelde wet van 1 februari 2011 buiten werking zal treden op 31 december 2011, in toepassing van artikel 4 van deze wet, en dat dezelfde regeling vervangen zal worden door de regeling zoals bedoeld door het nieuwe hoofdstuk II/1, ingevoegd in de titel III van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten dat in werking zal treden op 1 januari 2012, past artikel 35 artikel 53 van voormelde wet van 26 juni 2002 aan door te verwijzen naar deze nieuwe regeling van toepassing op de bedienden vanaf 1 januari 2012.

Omwille van dezelfde redenen als hierboven aangehaald, past artikel 36, 1<sup>o</sup>, eveneens artikel 58 van voormelde wet van 26 juni 2002 aan dat handelt over de financiering van het Fonds door de heffing van een bijdrage ten laste van de werkgevers met het doel om zijn missie voorzien in artikel 53 van dezelfde wet te verzekeren.

Het is de bedoeling dat de bijdrage die zal worden vastgelegd de tenlasteneming garandeert van 27 % van de kost van de tijdelijke werkloosheid.

Artikel 36, 2<sup>o</sup>, voegt een paragraaf 4 in artikel 58 van voormelde wet van 26 juni 2002 in, waarbij voorzien wordt dat de werkgever die overgaat tot het ontslag van een bediende bedoeld in artikel 82, § 5, of een bediende wiens overeenkomst wordt beoogd door artikel 86/2, § 3, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, ingevoegd door artikel 27 van deze wet, gehouden is om aan het Fonds een bijdrage van 3 % te betalen op het ontslagbedrag. De Koning bepaalt wat moet worden begrepen onder "ontslagbedrag" Daartoe moet Hij definiëren welke looncomponenten onder het ontslag bedrag vallen.

Deze tekst zal op 1 januari in de wet van 26 juni 2002 worden ingevoegd en de Koning zal vanaf dat ogenblik de nodige uitvoeringsmaatregelen kunnen nemen en dit artikel van de wet van 2002 samen met de uitvoeringsbesluiten, nodig voor de toepassing van dit principe, op diezelfde datum in werking kunnen laten treden.

Het artikel 37 regelt de inwerkingtreding van hoofdstuk 5.

## CHAPITRE 6

**Prime d'accompagnement**

L'article 38 détermine le champ d'application du chapitre 6 de la présente loi. Le chapitre 6 est applicable aux travailleurs qui sont 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;

— un contrat de travail titres-services au sens de l'article 7bis de la loi du 20 juillet 2001 visant à favoriser le développement de services et d'emplois de proximité;

Le contrat de travail titres-services est une sorte de contrat de travail distinct et c'est la raison pour laquelle il est mentionné séparément dans l'article 38 qui traite du champ d'application de la prime d'accompagnement. Il convient de faire remarquer que l'article 7ter de la loi du 20 juillet 2001 visant à favoriser le développement de services et d'emplois de proximité prévoit que le contrat de travail titres-services est régi par les dispositions de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail sauf pour ce qui concerne les règles spécifiques qui sont prévues dans la loi du 20 juillet 2001. En ce qui concerne les délais de préavis à respecter dans le cadre du contrat de travail titres-services, il convient donc également de respecter les dispositions de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Il convient de tenir compte de ceci à chaque fois que, dans le cadre du chapitre 6, il est renvoyé aux dispositions modifiées ou non ou aux dispositions nouvelles de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Le contrat de travail titres-services est repris dans le champ d'application du chapitre 6 parce que, comme le contrat de travail ouvrier, il a principalement pour objet l'exécution d'un travail manuel et par conséquent il est également régi par les dispositions de la loi du 3 juillet 1978 concernant le préavis du contrat de travail ouvrier.

— un contrat de travail domestique visé au titre V de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Le contrat de travail domestique est également une sorte de contrat de travail distinct et c'est la raison pour laquelle il est mentionné séparément dans l'article 38 qui traite du champ d'application de la prime d'accompagnement. Les délais de préavis à respecter dans le cadre du contrat de travail domestique sont régis par

## HOOFDSTUK 6

**Begeleidingspremie**

Artikel 38 bepaalt het toepassingsgebied van hoofdstuk 6 van deze wet. Hoofdstuk 6 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;

— een arbeidsovereenkomst dienstencheques in de zin van artikel 7bis van de wet van 20 juli 2001 tot bevordering van buurtdiensten en -banen;

De arbeidsovereenkomst dienstencheques is een aparte soort arbeidsovereenkomst en wordt om die reden apart vermeld in artikel 38 dat handelt over het toepassingsgebied van de begeleidingspremie. Er moet worden opgemerkt dat artikel 7ter van de wet van 20 juli 2001 tot bevordering van buurtdiensten en -banen bepaalt dat de arbeidsovereenkomst dienstencheques geregeld wordt door de bepalingen van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten behalve voor wat betreft de bijzondere bepalingen die in de wet van 20 juli 2001 worden voorzien. Aangaande de na te leven opzeggingstermijnen in het kader van de arbeidsovereenkomst dienstencheques dienen dan ook de bepalingen van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten te worden nageleefd. Hiermee dient rekening te worden gehouden, telkens wanneer in het kader van hoofdstuk 6 wordt verwezen naar de al dan niet gewijzigde of nieuw ingevoegde bepalingen van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

De arbeidsovereenkomst dienstencheques wordt opgenomen in het toepassingsgebied van hoofdstuk 6 omdat zij, net als de arbeidsovereenkomst voor werklieden, in hoofdzaak handarbeid tot voorwerp heeft en bijgevolg ook wordt geregeld door de bepalingen van de wet van 3 juli 1978 inzake opzegging van de arbeidsovereenkomst voor werklieden.

— een arbeidsovereenkomst voor dienstboden bedoeld door titel V van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Ook de arbeidsovereenkomst voor dienstboden is een aparte soort arbeidsovereenkomst en wordt om die reden apart vermeld in artikel 38 dat handelt over het toepassingsgebied van de begeleidingspremie. De na te leven opzeggingstermijnen in het kader van de arbeidsovereenkomst voor dienstboden worden geregeld

l'article 115 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail modifié par la présente loi.

Le contrat de travail domestique est repris dans le champ d'application du chapitre 6 parce que, comme le contrat de travail d'ouvrier, il a principalement pour objet l'exécution d'un travail manuel et est régi par les dispositions de la loi du 3 juillet 1978 concernant le préavis du contrat de travail ouvrier.

Le chapitre 6 est également applicable aux travailleurs précités et à leurs employeurs qui sont exclus du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

Lorsque dans ce chapitre il est fait référence à l'ancienneté dans l'entreprise, il s'agit de l'ancienneté telle que visée dans les dispositions du chapitre III du titre II de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Cela signifie que par ancienneté dans l'entreprise, il faut entendre la période au cours de laquelle le travailleur est resté en service, de manière ininterrompue, au sein de la même entreprise.

L'article 39 prévoit que lorsque, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012, un employeur licencie un travailleur précité, en respectant ou non un délai de préavis, ce travailleur a droit à une prime d'accompagnement payée par l'Office national de l'Emploi, dans les conditions et selon les modalités prévues par ou en vertu du chapitre 6.

L'article 40, § 1<sup>er</sup>, prévoit que le travailleur, dont le contrat de travail est réglé par l'article 65/1 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, a droit à une prime d'accompagnement de 1 250 euros.

L'article 40, § 1<sup>er</sup>, renvoie donc au champ d'application de l'article 65/1 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. En d'autres termes, l'article 40, § 1<sup>er</sup>, vise les travailleurs liés par (i) un contrat de travail d'ouvrier au sens de l'article 2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, (ii) un contrat de travail titres-services au sens de l'article 7bis de la loi du 20 juillet 2001 visant à favoriser le développement de services et d'emplois de proximité, ou (iii) un contrat de travail domestique visé au titre V de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, à condition que l'exécution de chacun de ces contrats, telle que convenue entre l'employeur et le travailleur, débute à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012.

door het door deze wet gewijzigde artikel 115 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

De arbeidsovereenkomst voor dienstboden wordt opgenomen in het toepassingsgebied van hoofdstuk 6 omdat zij, net als de arbeidsovereenkomst voor werklieden, in hoofdzaak handarbeid tot voorwerp heeft en geregeld wordt door de bepalingen van de wet van 3 juli 1978 inzake opzegging van de arbeidsovereenkomst voor werklieden.

Hoofdstuk 6 is eveneens van toepassing op de bovenvermelde werknemers 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.

Wanneer in dit hoofdstuk verwezen wordt naar de anciënniteit in de onderneming, wordt de anciënniteit bedoeld waarnaar wordt verwezen in de bepalingen van hoofdstuk III van titel II van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. Dit betekent dat onder anciënniteit in de onderneming moet worden begrepen, de periode gedurende welke de werknemer ononderbroken in dienst is gebleven in dezelfde onderneming.

Artikel 39 bepaalt dat wanneer de werkgever, vanaf 1 januari 2012, bovenvermelde werknemer ontslaat, met of zonder het respecteren van een opzeggingstermijn, deze laatste recht heeft op een begeleidingspremie betaald door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, in de voorwaarden en volgens de modaliteiten voorzien door of krachtens hoofdstuk 6.

Artikel 40, § 1, bepaalt dat de werknemer wiens arbeidsovereenkomst wordt geregeld door artikel 65/1 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, recht heeft op een begeleidingspremie van 1 250 euro.

Artikel 40, § 1, verwijst aldus naar het toepassingsgebied van artikel 65/1 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. Artikel 40, § 1, viseert met andere woorden de werknemers verbonden door (i) een arbeidsovereenkomst voor werklieden in de zin van artikel 2 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, (ii) een arbeidsovereenkomst dienstencheques in de zin van artikel 7bis van de wet van 20 juli 2001 tot bevordering van buurtdiensten en -banen, of (iii) een arbeidsovereenkomst voor dienstboden bedoeld door titel V van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, indien de uitvoering van elk van deze overeenkomsten, zoals overeengekomen tussen de werkgever en de werknemer, aanvangt vanaf 1 januari 2012.



L'article 40, § 1<sup>er</sup>, n'est toutefois pas applicable lorsque le travailleur a été occupé précédemment par le même employeur dans les liens d'un contrat de travail et que, s'il y a eu une interruption de l'occupation entre l'avant dernier contrat et le dernier contrat, cette interruption ne dépasse pas sept jours. Les travailleurs précités auront droit à une prime d'accompagnement conformément à l'article 40, § 2, bien que l'exécution de leur dernier contrat de travail, telle que convenue entre l'employeur et le travailleur, débute le cas échéant à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012.

L'article 40, § 2, prévoit que le travailleur dont le contrat de travail n'est pas régi par l'article 65/1 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail a droit à une prime d'accompagnement de:

- 1 250 euros, si son ancienneté dans l'entreprise est inférieure à 5 ans;
- 2 500 euros, si son ancienneté dans l'entreprise est d'au moins 5 ans mais inférieure à 10 ans;
- 3 750 euros, si son ancienneté dans l'entreprise est d'au moins 10 ans.

L'article 40, § 2, renvoie donc également au champ d'application de l'article 65/1 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. En d'autres termes, l'article 40, § 2, vise les travailleurs liés par (i) un contrat de travail d'ouvrier au sens de l'article 2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, (ii) un contrat de travail titres-services au sens de l'article 7*bis* de la loi du 20 juillet 2001 visant à favoriser le développement de services et d'emplois de proximité, ou (iii) un contrat de travail domestique visé au titre V de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, si l'exécution de chacun de ces contrats, telle que convenue entre l'employeur et le travailleur, a déjà débuté avant le 1<sup>er</sup> janvier 2012.

L'article 40, § 2, est également applicable lorsque le travailleur a été occupé précédemment par ce même employeur dans les liens d'un contrat de travail et que, s'il y a eu une interruption de l'occupation entre l'avant dernier contrat et le dernier contrat, cette interruption ne dépasse pas sept jours. Les travailleurs précités ont droit à une prime d'accompagnement conformément à l'article 40, § 2, bien que l'exécution de leur dernier contrat de travail, telle que convenue entre l'employeur et le travailleur, débute le cas échéant à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012.

Artikel 40, § 1, is evenwel niet van toepassing wanneer de werknemer voorheen met dezelfde werkgever verbonden is geweest door een arbeidsovereenkomst en, zo er een onderbreking van tewerkstelling is geweest tussen de voorlaatste overeenkomst en de laatste overeenkomst, deze onderbreking zeven dagen niet overschrijdt. Laatstgenoemde werknemers zullen recht hebben op een begeleidingspremie overeenkomstig artikel 40, § 2, hoewel de uitvoering van hun laatste arbeidsovereenkomst, zoals overeengekomen tussen de werkgever en de werknemer, desgevallend aanvangt vanaf 1 januari 2012.

Artikel 40, § 2, bepaalt dat de werknemer wiens arbeidsovereenkomst niet wordt geregeld door artikel 65/1 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten recht heeft op een begeleidingspremie van:

- 1 250 euro als zijn anciënniteit in de onderneming minder dan 5 jaar bedraagt;
- 2 500 euro als zijn anciënniteit in de onderneming ten minste 5 jaar maar minder dan 10 jaar bedraagt;
- 3 750 euro als zijn anciënniteit in de onderneming ten minste 10 jaar bedraagt.

Ook artikel 40, § 2, verwijst aldus naar het toepassingsgebied van artikel 65/1 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. Artikel 40, § 2, viseert met andere woorden de werknemers verbonden door (i) een arbeidsovereenkomst voor werklieden in de zin van artikel 2 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten; (ii) een arbeidsovereenkomst dienstencheques in de zin van artikel 7*bis* van de wet van 20 juli 2001 tot bevordering van buurtdiensten en –banen, of (iii) een arbeidsovereenkomst voor dienstboden bedoeld door titel V van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, indien de uitvoering van elk van deze overeenkomsten, zoals overeengekomen tussen de werkgever en de werknemer, reeds is aangevangen vóór 1 januari 2012.

Artikel 40, § 2, is evenwel ook van toepassing wanneer de werknemer voorheen met dezelfde werkgever verbonden is geweest door een arbeidsovereenkomst en, zo er een onderbreking van tewerkstelling is geweest tussen de voorlaatste overeenkomst en de laatste overeenkomst, deze onderbreking zeven dagen niet overschrijdt. Laatstgenoemde werknemers hebben recht op een begeleidingspremie overeenkomstig artikel 40, § 2, hoewel de uitvoering van hun laatste arbeidsovereenkomst, zoals overeengekomen tussen de werkgever en de werknemer, desgevallend aanvangt vanaf 1 januari 2012.



L'article 41 prévoit que lorsque le travailleur 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, le montant de la prime d'accompagnement est réduit en proportion des prestations de travail prévues dans le contrat de travail.

La proportion est calculée par rapport à un travailleur occupé 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'article 42, § 1<sup>er</sup>, prévoit que la prime d'accompagnement n'est pas due lorsque le contrat de travail est résilié par l'employeur:

- pour motif grave;
- pendant la période d'essai;
- en vue de la pension;
- en vue de la prépension;
- avant que le travailleur ait acquis une ancienneté de six mois dans l'entreprise.

L'article 42, § 2, prévoit que la prime d'accompagnement n'est pas due lorsque l'employeur a droit au remboursement prévu par ou en vertu de l'article 38 de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations.

Cette disposition vise la situation par laquelle, l'Office national de l'Emploi rembourse à l'employeur une partie de la prime de reclassement que l'employeur paie à l'ouvrier en cas de restructuration en application des articles 36 et 37 de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations. L'article 38 de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations prévoit notamment que, lorsque le coût total de la prime de reclassement qui est payée à l'ouvrier est supérieur au coût total de l'indemnité de rupture dont l'employeur aurait été redevable en vertu de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, l'employeur peut obtenir le remboursement de la différence auprès de l'Office national de l'Emploi. Dans ce cas, l'ouvrier a en effet déjà reçu une indemnité qui est supérieure à l'indemnité à laquelle il aurait eu droit en vertu de la simple application de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, de sorte que dans une telle situation il n'a plus droit à la prime d'accompagnement.

Artikel 41 bepaalt dat wanneer de werknemer 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, het bedrag van de begeleidingspremie verminderd wordt in verhouding tot de arbeidsprestaties voorzien in de arbeidsovereenkomst.

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

Artikel 42, § 1, bepaalt dat de begeleidingspremie niet verschuldigd is wanneer de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd door de werkgever:

- om dringende reden;
- tijdens de proefperiode;
- met het oog op pensionering;
- met het oog op brugpensioen;
- voordat de werknemer een anciënniteit van 6 maanden in de onderneming verworven heeft.

Artikel 42, § 2, bepaalt dat de begeleidingspremie niet verschuldigd is wanneer de werkgever recht heeft op een terugbetaling voorzien door of krachtens artikel 38 van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact.

Deze bepaling viseert de situatie waarbij, in het kader van een herstructurering, de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening een deel van de inschakelingsvergoeding, betaald door de werkgever aan de werkman in toepassing van artikel 36 en 37 van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact, aan de werkgever terugbetaalt. Artikel 38 van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact bepaalt met name dat wanneer de totale kost van de aan de werkman betaalde inschakelingsvergoeding groter is dan de totale kost van de opzeggingsvergoeding die de werkgever verschuldigd zou zijn geweest met toepassing van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, de werkgever de terugbetaling kan bekomen van het verschil bij de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening. In dit geval heeft de werkman immers reeds een vergoeding gekregen die groter is dan de vergoeding waarop hij recht zou hebben ingevolge de loutere toepassing van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, waardoor hij in zulk geval geen recht meer heeft op de begeleidingspremie.

L'article 42, § 3, prévoit que la prime d'accompagnement ne peut être payée à l'occasion du licenciement chez le même employeur, au travailleur qu'une seule fois par année civile. Cette disposition a été adoptée afin d'éviter les abus.

L'article 43 a été adopté afin de permettre à l'Office national de l'Emploi de payer la prime d'accompagnement et d'exercer sa mission dans ce cadre.

## CHAPITRE 7

### Prépension conventionnelle

La prolongation des systèmes de prépension existants à la fin de 2010 faisait également partie du projet de l'accord interprofessionnel; le gouvernement s'est engagé d'exécuter entièrement ce volet. Tel est l'objet du présent chapitre 7.

Les aspects conventionnels de certaines régimes existants à la fin de 2010, étaient reprises dans un régime temporaire:

- la prépension à 56 ans moyennant 33 ans d'ancienneté en combinaison avec 20 ans de travail en équipes ou de nuit ou en combinaison avec une incapacité de travail dans le secteur de la construction, était pendant la période 2009-2010 basé sur l'AIP 2009-2010, et ceci en application de l'article 3, § 1<sup>er</sup>, alinéa 4 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant la prépension conventionnelle dans le cadre du Pacte de solidarité;

- la prépension à 56 ans moyennant 40 ans d'ancienneté, était pendant la période 2009-2010 basé sur la CCT n° 96 du Conseil national de Travail, qui néanmoins était conclu pour une période déterminée et qui cessait d'être en vigueur le 31 décembre 2010.

Ces deux systèmes peuvent être prolongés pour la période 2011- 2012 si une convention collective de travail, conclue au sein du Conseil national du Travail serait d'application pour la période 2011-2012. Toutefois, s'il serait constaté le 15 avril 2011, qu'il n'y a pas eu conclu des pareilles CCT au CNT, les deux régimes resteront en vigueur aussi en 2011-2012 par ces présents dispositions légales.

La section 1<sup>ière</sup>, contenant les articles 45 et 46, met en évidence que le chapitre concerne certains régimes de la prépension conventionnelle.

La section 2, contenant les articles 47 et 48, vise le régime de la prépension conventionnelle à partir de 56 ans moyennant une carrière professionnelle d'au moins 40 ans.

Artikel 42, § 3, bepaalt dat de begeleidingspremie naar aanleiding van een ontslag bij dezelfde werkgever slechts één keer per kalenderjaar aan de werknemer kan worden betaald. Deze bepaling werd opgenomen om misbruiken te voorkomen.

Artikel 43 werd genomen om aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening de mogelijkheid te geven om de begeleidingspremie uit te betalen en zijn opdracht in dit kader te vervullen.

## HOOFDSTUK 7

### Conventioneel brugpensioen

De verlenging van de eind 2010 bestaande stelsels van brugpensioen maakten eveneens deel uit van het ontwerp van interprofessioneel akkoord; de regering engageerde zich om dit luik volledig uit te voeren. Dit is het voorwerp van dit hoofdstuk 7.

De conventionele aspecten van sommige van de eind 2010 bestaande regelingen lagen vervat in een tijdelijke regeling:

- het brugpensioen op 56 jaar mits 33 jaar anciënniteit, in combinatie met 20 jaar ploegen- of nachtarbeid of in combinatie met een arbeidsongeschiktheid in de bouwsector, was in de periode 2009-2010 gebaseerd op het IPA 2009-2010, en dit in toepassing van artikel 3, § 1, vierde lid van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het conventioneel brugpensioen in het kader van het generatiepact;

- het brugpensioen op 56 jaar mits 40 jaar beroepsverleden was in de periode 2009-2010 gebaseerd op de cao nr. 96 van de Nationale Arbeidsraad, die echter gesloten was voor bepaalde tijd, en buiten werking trad op 31 december 2010.

Deze beide stelsels kunnen voor de periode 2011-2012 verlengd worden indien een cao afgesloten in de Nationale Arbeidsraad van toepassing zou zijn in de periode 2011-2012. Indien er echter op 15 april 2011 zou vastgesteld worden dat er geen dergelijke NAR-cao's afgesloten zijn, dan wordt met deze wettelijke bepalingen er voor gezorgd dat de beide regelingen ook in 2011-2012 van kracht blijven.

Afdeling 1, bevattende de artikelen 45 en 46, maakt duidelijk dat het hoofdstuk sommige regelingen van het conventioneel brugpensioen betreft.

Afdeling 2, bevattende de artikelen 47 en 48, viseert de regeling van conventioneel brugpensioen vanaf 56 jaar met een beroepsloopbaan van minstens 40 jaar.

La section 3, contenant les articles 49 jusqu'au 54, vise la prépension à partir de 55 ans moyennant une carrière professionnelle de 33 ans concernant 2 catégories de travailleurs:

- ceux qui travaillaient dans un régime de travail de nuit ou de travail en équipes;
- ceux du secteur de la construction, qui ne peuvent plus continuer leur activité professionnelle à cause de leur incapacité de travail.

Dans la période 2011-2012 les CCT qui prévoient ce régime peuvent être conclues au sein d'une commission paritaire ou sous-commission (sous-section 1<sup>ère</sup>) ou moyennant un régime spécifique pour des commissions paritaires qui ne fonctionnent pas (sous-section 2).

La section 4 enfin, contenant l'article 55, prévoit une entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2011 et comme date finale le 31 décembre 2012, afin qu'il n'y a pas une interruption dans ces régimes de prépension, vu que les régimes conventionnels se terminent le 31 décembre 2010. Toutefois, si un régime est élaboré avant le 15 avril dans une CCT au Conseil national du Travail, par lequel les présents dispositions légales sont superflues, ces dispositions légales n'entrent alors pas en vigueur.

## CHAPITRE 8

### Disposition finale

Comme le gouvernement a décidé d'exécuter le projet d'accord interprofessionnel non approuvé, la disposition qui règle l'entrée en vigueur du titre 2 de la loi du 1<sup>er</sup> février 2011 portant la prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel doit être adapté, de sorte que ce titre entre quand même en vigueur. Ceci est la portée du chapitre 8 et de l'article 56.

*La vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Egalité des Chances, chargée de la Politique de migration et d'asile,*

J. MILQUET

*La vice-première ministre et ministre des Affaires sociales et de la Santé publique,*

L. ONKELINX

Afdeling 3, met de artikelen 49 tot 54, viseert het brugpensioen vanaf 55 jaar mits 33 jaar beroepverleden voor twee categorieën werknemers:

- zij die lange tijd in een stelsel van nacht- of ploegenarbeid werkten;
- zij uit de bouwsector die omwille van arbeidsongeschiktheid niet langer hun werk kunnen uitoefenen.

In de periode 2011-2012 kunnen de cao's die in deze regeling voorzien afgesloten worden in de schoot van een paritair comité of subcomité (onderafdeling 1), of met een bijzondere regeling voor niet werkende paritair comités (onderafdeling 2).

Afdeling 4 tenslotte, met artikel 55, voorziet een inwerkingtreding op 1 januari 2011 en als einddatum 31 december 2012, zodat er geen onderbreking komt in deze stelsels van brugpensioen, nu de conventionele regelingen afgelopen zijn op 31 december 2010. Is er echter vóór 15 april 2011 een regeling uitgewerkt in een cao van de Nationale Arbeidsraad, waardoor deze wettelijke bepalingen overbodig worden, dan treden deze wettelijke bepalingen dan ook niet in werking.

## HOOFDSTUK 8

### Slotbepaling

Nu de regering beslist heeft het niet goedgekeurde ontwerp van interprofessioneel akkoord uit te voeren moet de bepaling die de inwerkingtreding regelt van titel 2 van de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord aangepast worden, zodat deze titel toch in werking treedt. Dit is de draagwijdte van hoofdstuk 8 en artikel 56.

*De vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid,*

J. MILQUET

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

L. ONKELINX

**AVANT-PROJET DE LOI**

soumis à l'avis du Conseil d'État

**Avant-projet de loi modifiant la loi du 1<sup>er</sup> février 2011 portant la prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel, et exécutant le compromis du Gouvernement relatif au projet d'accord interprofessionnel**

CHAPITRE 1<sup>er</sup>**Disposition générale**

Article 1<sup>er</sup>. La présente loi règle une matière visée à l'article 78 de la Constitution.

## CHAPITRE 2

**Modification de la loi du 1<sup>er</sup> février 2011 portant la prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel**

## Art. 2

Dans l'article 3 de la loi du 1<sup>er</sup> février 2011 portant prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel, sont apportées les modifications suivantes:

1° au § 1, 1°, les mots "31 mars 2011" sont remplacés par les mots "31 décembre 2011";

2° le § 2 est abrogé.

## Art. 3

Dans le texte néerlandais de l'article 9, alinéa 3, de la même loi, les mots "van de uitvoering van de arbeid" sont remplacés par les mots "van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst".

## Art. 4

Dans l'article 12 de la même loi, sont apportées les modifications suivantes:

1° à l'alinéa 1<sup>er</sup>, les mots "31 mars 2011" sont remplacés par les mots "31 décembre 2011";

2° l'alinéa 2 est abrogé.

## Art. 5

Dans l'article 17, § 1<sup>er</sup>, 4°, de la même loi, les mots "au terme de l'application" sont remplacés par les mots "jusqu'au terme de l'application".

**VOORONTWERP VAN WET**

onderworpen aan het advies van de Raad van State

**Voorontwerp van wet houdende aanpassing van de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord, en tot uitvoering van het compromis van de Regering met betrekking tot het ontwerp van interprofessioneel akkoord**

## HOOFDSTUK 1

**Algemene bepaling**

Artikel 1. Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 78 van de Grondwet.

## HOOFDSTUK 2

**Wijziging van de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord**

## Art. 2

In artikel 3 van de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in § 1, 1°, worden de woorden "31 maart 2011" vervangen door de woorden "31 december 2011";

2° § 2 wordt opgeheven.

## Art. 3

In artikel 9, derde lid, van dezelfde wet, worden de woorden "van de uitvoering van de arbeid" vervangen door de woorden "van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst".

## Art. 4

In artikel 12 van dezelfde wet worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het eerste lid, worden de woorden "31 maart 2011" vervangen door de woorden "31 december 2011";

2° het tweede lid wordt opgeheven.

## Art. 5

In artikel 17, § 1, 4°, van dezelfde wet, worden de woorden "tot de toepassing" vervangen door de woorden "tot de einddatum van de toepassing".

## Art. 6

Dans l'article 20 de la même loi, sont apportées les modifications suivantes:

1° à l'alinéa 1<sup>er</sup>, les mots "31 mars 2011" sont remplacés par les mots "31 décembre 2011";

2° l'alinéa 2 est abrogé.

## Art. 7

Dans l'article 25, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, de la même loi, les mots "au chapitre 1 et 2 du présent titre, prolongée d'un mois" sont remplacés par "au chapitre II/1 du titre III de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, inséré par la loi du 2011".

## Art. 8

Les articles 2, 3, 4, 5 et 6 entrent en vigueur le 31 mars 2011.

L'article 7 entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2012.

## CHAPITRE 3

**Modification de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail**

## Art. 9

L'article 51 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail est complété par le paragraphe 8, rédigé comme suit:

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

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

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

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

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

## Art. 6

In artikel 20 van dezelfde wet worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het eerste lid, worden de woorden "31 maart 2011" vervangen door de woorden "31 december 2011";

2° het tweede lid wordt opgeheven.

## Art. 7

In artikel 25, § 1, eerste lid van dezelfde wet, worden de woorden "in de hoofdstukken 1 en 2 van deze titel, verlengd met een maand" vervangen door de woorden "in het hoofdstuk II/1 van titel III van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, ingevoegd door de wet van 2011".

## Art. 8

De artikelen 2, 3, 4, 5 en 6 treden in werking op 31 maart 2011.

Artikel 7 treedt in werking op 1 januari 2012.

## HOOFDSTUK 3

**Wijziging van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten**

## Art. 9

Artikel 51 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, wordt aangevuld met een paragraaf 8, luidende:

"§ 8. De werkmán heeft het recht op een supplement bovenop de werkloosheidsuitkeringen wegens schorsing van de uitvoering van zijn overeenkomst, voor elke dag waarop hij niet heeft gewerkt in toepassing van dit artikel.

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

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

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

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



## Art. 10

Dans le titre II de la même loi, le chapitre III dont le texte actuel formera la section 1 intitulée “Régime général”, il est inséré une section 2 intitulée “Dispositions particulières à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012”.

## Art. 11

Dans la section 2, insérée par l'article 10, il est inséré un article 65/1 rédigé comme suit:

“Art. 65/1. La présente section est applicable aux contrats de travail dont l'exécution, telle que convenue par l'employeur et l'ouvrier, débute à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012.

Toutefois, cette section ne s'applique pas lorsque l'ouvrier a été occupé précédemment par ce même employeur dans les liens d'un contrat de travail et que, s'il y a une interruption d'occupation entre ce contrat et le contrat visé à l'alinéa 1<sup>er</sup>, cette interruption ne dépasse pas sept jours.”.

## Art. 12

Dans la même section 2, il est inséré un article 65/2, rédigé comme suit:

“Art. 65/2. § 1<sup>er</sup>. Par dérogation à l'article 59, alinéas 2, 3 et 5, lorsque le congé est donné par l'employeur, le délai de préavis est fixé à:

— vingt-huit jours pour les ouvriers qui comptent une ancienneté de moins de six mois dans l'entreprise;

— quarante jours pour les ouvriers qui comptent de six mois à moins de cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise;

— quarante-huit jours pour les ouvriers qui comptent de cinq ans à moins de dix ans d'ancienneté dans l'entreprise;

— soixante-quatre jours pour les ouvriers qui comptent de dix ans à moins de quinze ans d'ancienneté dans l'entreprise;

— nonante-sept jours pour les ouvriers qui comptent de quinze ans à moins de vingt ans d'ancienneté dans l'entreprise;

— cent vingt-neuf jours pour les ouvriers qui comptent vingt ans d'ancienneté et plus dans l'entreprise.

Par ancienneté, il faut entendre les périodes pendant lesquelles l'ouvrier est demeuré sans interruption au service de la même entreprise.

§ 2. Le délai de préavis est de quatorze jours lorsque le congé est donné par l'ouvrier. Ce délai est doublé lorsqu'il s'agit d'ouvriers demeurés sans interruption au service de la même entreprise pendant au moins vingt ans.

## Art. 10

In titel II, hoofdstuk III van dezelfde wet, waarvan de bestaande tekst een afdeling 1, luidende “Algemene regeling” zal vormen, wordt een afdeling 2 ingevoegd, luidende “Bijzondere bepalingen vanaf 1 januari 2012”.

## Art. 11

In afdeling 2, ingevoegd bij artikel 10, wordt een artikel 65/1 ingevoegd, luidende:

“Art. 65/1. Deze afdeling is van toepassing op de arbeidsovereenkomsten waarvan de uitvoering, zoals overeengekomen tussen de werkgever en de werkmán, aanvangt vanaf 1 januari 2012.

Deze afdeling is evenwel niet van toepassing wanneer de werkmán voorheen met dezelfde werkgever verbonden is geweest door een arbeidsovereenkomst en, zo er een onderbreking van de tewerkstelling is tussen deze overeenkomst en de in het eerste lid bedoelde overeenkomst, deze onderbreking zeven dagen niet overschrijdt.”.

## Art. 12

In dezelfde afdeling 2 wordt een artikel 65/2 ingevoegd, luidende:

“Art. 65/2. § 1. Wanneer de opzegging uitgaat van de werkgever wordt in afwijking van artikel 59, tweede, derde en vijfde lid, de opzeggingstermijn vastgesteld op:

— achtentwintig dagen voor werklíeden met een anciënniteit in de onderneming van minder dan zes maanden;

— veertig dagen voor werklíeden met een anciënniteit in de onderneming van zes maanden tot minder dan vijf jaar;

— achtenveertig dagen voor werklíeden met een anciënniteit in de onderneming van vijf jaar tot minder dan tien jaar;

— vierenzestig dagen voor werklíeden met een anciënniteit in de onderneming van tien jaar tot minder dan vijftien jaar;

— zevenennegentig dagen voor werklíeden met een anciënniteit in de onderneming van vijftien jaar tot minder dan twintig jaar;

— honderd negenentwintig dagen voor werklíeden met een anciënniteit in de onderneming van twintig jaar of meer.

Onder anciënniteit wordt verstaan de periodes gedurende dewelke de werkmán ononderbroken in dienst is gebleven bij dezelfde onderneming.

§ 2. Wanneer de opzegging uitgaat van de werkmán wordt de opzeggingstermijn vastgesteld op veertien dagen. Deze termijn wordt verdubbeld wanneer de werkmán ten minste twintig jaar ononderbroken bij dezelfde onderneming in dienst is gebleven.

§ 3. En cas de non-respect des délais de préavis déterminés par le présent article, les dispositions de l'article 39, § 1<sup>er</sup>, sont d'application."

## Art. 13

Dans la même section 2, il est inséré un article 65/3, rédigé comme suit:

"Art. 65/3. Il peut être dérogé aux dispositions de l'article 65/2, en application des articles 60 et 61."

## Art. 14

Dans la même section 2, il est inséré un article 65/4, rédigé comme suit:

"Art. 65/4. Les préavis visés aux articles 65/2 et 65/3 doivent être calculés en fonction de l'ancienneté acquise au moment où le délai de préavis prend cours.

En outre, lorsque le congé est donné par l'employeur, la période antérieure d'occupation que l'ouvrier a effectuée en tant qu'intérimaire chez l'employeur en qualité d'utilisateur entre en ligne de compte pour le calcul de l'ancienneté avec un maximum d'un an, pour autant que cet engagement suive la période de travail intérimaire et que la fonction exercée chez l'employeur soit identique à celle exercée en qualité d'intérimaire.

Toute période d'inactivité d'une semaine ou moins est considérée comme une période d'occupation en qualité de travailleur intérimaire visée à l'alinéa 2."

## Art. 15

Dans le titre III de la même loi, il est inséré un chapitre II/1 intitulé "Régime de suspension totale de l'exécution du contrat et régime de travail à temps réduit".

## Art. 16

Dans le chapitre II/1 inséré par l'article 15, il est inséré une section 1 intitulée "Champ d'application".

## Art. 17

Dans la section 1 insérée par l'article 16, il est inséré un article 77/1, rédigé comme suit:

"Art. 77/1. § 1<sup>er</sup>. Le présent chapitre s'applique aux employés 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.

§ 3. Wanneer de bij dit artikel vastgelegde opzeggingstermijnen niet worden nageleefd, zijn de bepalingen van artikel 39, § 1, van toepassing."

## Art. 13

In dezelfde afdeling 2 wordt een artikel 65/3 ingevoegd, luidende:

"Art. 65/3. Er kan worden afgeweken van de bepalingen van artikel 65/2 in toepassing van de artikelen 60 en 61."

## Art. 14

In dezelfde afdeling 2 wordt een artikel 65/4 ingevoegd, luidende:

"Art. 65/4. De opzeggingstermijnen bedoeld bij de artikelen 65/2 en 65/3 worden berekend met inachtneming van de verworven anciënniteit op het ogenblik dat de opzeggingstermijn ingaat.

Wanneer de opzegging wordt gegeven door de werkgever komt bovendien de vroegere periode van tewerkstelling, die een werkman als uitzendkracht heeft verricht bij zijn werkgever in de hoedanigheid van gebruiker, in aanmerking voor de berekening van de anciënniteit met een maximum van één jaar, voor zover de aanwerving volgt op de periode van uitzendarbeid en de functie uitgeoefend bij de werkgever identiek is aan deze die als uitzendkracht werd uitgeoefend.

Elke periode van inactiviteit van een week of minder geldt als een periode van tewerkstelling als uitzendkracht bedoeld bij het tweede lid."

## Art. 15

In titel III van dezelfde wet, wordt een hoofdstuk II/1 ingevoegd, luidende "Regeling van schorsing van de uitvoering van de overeenkomst en regeling van gedeeltelijke arbeid".

## Art. 16

In hoofdstuk II/1, ingevoegd bij artikel 15, wordt een afdeling 1 ingevoegd, luidende "Toepassingsgebied".

## Art. 17

In afdeling 1, ingevoegd bij artikel 16, wordt een artikel 77/1 ingevoegd, luidende:

"Art. 77/1. § 1. Dit hoofdstuk is van toepassing op de bedienden en de werkgevers die onder het toepassingsgebied vallen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

§ 2. L'application du régime prévu au présent chapitre est toutefois limitée aux entreprises en difficulté visées au § 4 qui sont liées par:

1° une convention collective conclue au sein de la commission paritaire et déposée au greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale;

2° à défaut d'une convention collective de travail 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 convention collective de travail au niveau de l'entreprise, aucun résultat n'est atteint, l'employeur peut encore appliquer le régime visé 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;

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

Le plan d'entreprise mentionné aux 2° et 3° a force obligatoire à l'égard des employés et de l'employeur dans l'entreprise.

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

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

— être déposés au greffe de la Direction générale Relations collectives de 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 77/4, § 7;

— déterminer la durée de la suspension totale de l'exécution du contrat ou du régime de travail à temps réduit, sans que cette durée puisse dépasser la durée maximale visée à l'article 77/7.

§ 3. L'entreprise doit transmettre le plan d'entreprise visé au § 2, alinéa 1<sup>er</sup>, 2° et 3°, accompagné d'une demande motivée, par lettre recommandée auprès du Directeur général de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

§ 2. De toepassing van de regeling 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 paritair comité, neergelegd ter griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg;

2° bij ontstentenis van een collectieve arbeidsovereenkomst bedoeld in 1° voor de ondernemingen met een vakbondsafvaardiging, een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op het niveau van de onderneming. Indien binnen de twee weken na het opstarten van de onderhandelingen, via de formele uitnodiging van de vakbondsafvaardiging, om te komen tot het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst op het niveau van de onderneming, geen resultaten worden bereikt, kan de werkgever de regeling 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° bij ontstentenis van een collectieve arbeidsovereenkomst als bedoeld in 1°, voor de ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging, een ondernemingsplan als bedoeld in dit artikel, dat is goedgekeurd overeenkomstig de procedure voorzien in § 3;

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

Het bij 2° en 3° bepaalde ondernemingsplan heeft bindende kracht ten aanzien van de bedienden en de werkgever in de onderneming.

De collectieve arbeidsovereenkomsten en de ondernemingsplannen bepaald in de punten 1° tot 4° 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 77/4, § 7 vermelden;

— de duurtijd van de volledige schorsing van de overeenkomst of van de regeling van de gedeeltelijke arbeid bepalen, zonder dat die duurtijd de maximale duurtijd bepaald in artikel 77/7 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 de la loi du 1<sup>er</sup> février 2011 portant la prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel.

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 du régime prévu 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 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 10 % au moins de son chiffre d'affaire ou de sa production dans l'un des quatre trimestres précédant la demande de la mise en application du régime prévu dans le présent chapitre, par rapport au même trimestre de l'année 2008; si cette diminution ne résulte pas du dernier trimestre précédant la demande de la mise en application du régime prévu dans le présent chapitre, alors la tendance à la baisse doit être confirmée dans le ou les autres trimestres précédant la demande de mise en application du régime prévu dans le présent chapitre. La preuve de la baisse du chiffre d'affaires, est attestée par les déclarations à la TVA. des trimestres concernés, joints en annexe.

La diminution substantielle de 10 % 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 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, 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

De Directeur-generaal legt het betrokken ondernemingsplan onmiddellijk ter beslissing voor aan de Commissie "Ondernemingsplannen" bedoeld in het hoofdstuk III van de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord.

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 regeling 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 10 % van de omzet of de productie in één van de vier kwartalen voorafgaand aan de aanvraag tot invoering van de regeling bedoeld in dit hoofdstuk, vergeleken met hetzelfde kwartaal van het jaar 2008; als deze daling niet voortvloeit uit het laatste kwartaal voorafgaand aan de aanvraag tot invoering van de regeling bedoeld in dit hoofdstuk, dan moet de dalende trend worden bevestigd in het of de daaropvolgende kwartaal(en), voorafgaand aan de aanvraag tot invoering van de regeling bedoeld in dit hoofdstuk. Als bewijs van de daling in de omzetcijfers wordt de btw-aangifte van de betreffende kwartalen als bijlage toegevoegd.

De substantiële daling van 10 % 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 productieproces en aanleiding geven tot een daaraan gerelateerde daling van de 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 bedrijfs-eenheid bedoeld bij artikel 14 van de wet van 20 september

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 77/3, connaît un nombre de jours de chômage temporaire pour raisons économiques pour les ouvriers à concurrence d'au moins 10 % 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 10 % au moins dans l'un des quatre trimestres précédant la demande de la mise en application du régime prévu dans le présent chapitre, par rapport au même trimestre de l'année 2008; si cette diminution ne résulte pas du dernier trimestre précédant la demande de la mise en application du régime prévu dans le présent chapitre, alors la tendance à la baisse doit être confirmée dans le ou les autres trimestres précédant la demande de mise en application du régime prévu dans le présent chapitre.

La diminution substantielle de 10 % 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 T.V.A. de tous les trimestres concernés à titre indicatif, contient aussi tous les documents qui démontrent la diminution requise des commandes et expliquent le mode de calcul suivi, comme des pièces comptables et des rapports transmis au conseil d'entreprise.

Le Roi, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, peut modifier les critères de reconnaissance d'entreprise en difficulté visés dans ce paragraphe.

Le Roi peut, en outre, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, modifier l'année de référence prévue dans ce même paragraphe.

§ 5. Lorsque l'entreprise transmet son plan d'entreprise par lettre recommandée auprès du Directeur général de la Direction générale 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 77/3.

Si l'entreprise invoque pour la période prévue au § 4, alinéa 1<sup>er</sup>, 2°, l'application des régimes prévus à l'article 51 pour les ouvriers à concurrence d'au moins 10 % du nombre total de jours déclarés à l'Office National de Sécurité Sociale elle doit

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 het welke het formulier bedoeld bij artikel 77/3 wordt betekend, een aantal dagen tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen voor werklieden kent van ten minste 10 % 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 10 % in één van de vier kwartalen voorafgaand aan de aanvraag tot invoering van de regeling bedoeld in dit hoofdstuk, vergeleken met hetzelfde kwartaal van het jaar 2008; als deze daling niet voortvloeit uit het laatste kwartaal voorafgaand aan de aanvraag tot invoering van de regeling bedoeld in dit hoofdstuk, dan moet de dalende trend worden bevestigd in het of de daaropvolgende kwarta(a)l(en) voorafgaand aan de aanvraag tot invoering van de regeling bedoeld in dit hoofdstuk.

De substantiële daling van 10 % 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 van de 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 boekhoudkundige stukken en verslagen overgemaakt aan de ondernemingsraad.

De Koning kan, bij een in Ministerraad overlegd besluit, de criteria tot erkenning van onderneming in moeilijkheden bedoeld in deze paragraaf wijzigen.

De Koning kan eveneens, bij een in Ministerraad overlegd besluit, het referentiejaar bedoeld in deze paragraaf wijzigen.

§ 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 77/3.

Wanneer de onderneming voor de periode bepaald in § 4, eerste lid, 2°, de toepassing van de regelingen voorzien in artikel 51 voor werklieden van ten minste 10 % van het globaal aantal aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid aangegeven



en apporter la preuve par une déclaration sur l'honneur, en utilisant le formulaire et ses annexes, visés à l'article 77/3.

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<sup>er</sup>, 3<sup>o</sup>, une dérogation au montant visé à l'article 77/4, § 7, si les conditions suivantes sont remplies:

1<sup>o</sup> l'entreprise a conclu un accord sur ce point avec tous les employés de l'entreprise;

2<sup>o</sup> l'entreprise démontre qu'une concertation a effectivement eu lieu avec tous les employés de l'entreprise.

La Commission visée au § 3, peut octroyer pour les plans d'entreprises visés au § 2, alinéa 1<sup>er</sup>, 2<sup>o</sup> et 3<sup>o</sup>, une dérogation au montant visé à l'article 77/4, § 7, si la Commission l'estime raisonnable. Cette décision doit être prise à l'unanimité.

Le montant du supplément fixé en application du présent paragraphe ne peut être inférieur à 2 euros.”

#### Art. 18

Dans le chapitre II/1 inséré par l'article 15, il est inséré une section 2 intitulée “Régime de suspension totale de l'exécution du contrat et régime de travail à temps réduit”.

#### Art. 19

Dans la section 2 insérée par l'article 18, il est inséré un article 77/2, rédigé comme suit:

“Art. 77/2. L'employeur dont l'entreprise satisfait à l'une des conditions visées à l'article 77/1, § 4, et qui est lié par une convention collective de travail ou un plan d'entreprise, tels que visés à la section 1 du présent chapitre, peut faire application des dispositions de la présente section.”

#### Art. 20

Dans la même section 2, il est inséré un article 77/3, rédigé comme suit:

“Art. 77/3. Au moins quatorze jours avant de pouvoir faire application de l'article 77/4, l'employeur doit notifier par pli recommandé à la poste 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 77/1.

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 77/3.

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<sup>o</sup>, een afwijking toe op het bedrag van het supplement bedoeld in artikel 77/4, § 7, indien aan volgende voorwaarden is voldaan:

1<sup>o</sup> de onderneming heeft daartoe een akkoord gesloten met alle bedienden uit de onderneming;

2<sup>o</sup> de onderneming toont aan dat er effectief overleg geweest is met alle bedienden uit de onderneming.

De Commissie bedoeld in § 3, kan voor de ondernemingsplannen bedoeld in § 2, eerste lid, 2<sup>o</sup> en 3<sup>o</sup>, een afwijking toestaan op het bedrag van het supplement bedoeld in artikel 77/4, § 7, indien de Commissie dit verantwoord acht. Deze beslissing moet bij unanimité genomen worden.

Het bedrag van het supplement vastgesteld in toepassing van deze paragraaf mag niet minder dan 2 euro zijn.”

#### Art. 18

In hoofdstuk II/1, ingevoegd bij artikel 15, wordt een afdeling 2 ingevoegd, luidende “Regeling van schorsing van de uitvoering van de overeenkomst en regeling van gedeeltelijke arbeid”.

#### Art. 19

In afdeling 2, ingevoegd bij artikel 18, wordt een artikel 77/2 ingevoegd, luidende:

“Art. 77/2. De werkgever waarvan de onderneming voldoet aan één van de voorwaarden bedoeld in artikel 77/1, § 4, en die gebonden is door een collectieve arbeidsovereenkomst of een ondernemingsplan bedoeld in afdeling 1 van dit hoofdstuk, kan gebruik maken van de bepalingen van deze afdeling.”

#### Art. 20

In dezelfde afdeling 2, wordt een artikel 77/3 ingevoegd, luidende:

“Art. 77/3. Tenminste veertien dagen voordat hij artikel 77/4 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 77/1 voldoet.

Lorsqu'il invoque la première condition de l'article 77/1, § 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<sup>er</sup>, l'employeur doit communiquer au conseil d'entreprise, ou à défaut de conseil d'entreprise, à la délégation syndicale, copie de cette notification.”.

#### Art. 21

Dans la même section 2, il est inséré un article 77/4, rédigé comme suit:

“Art. 77/4. § 1<sup>er</sup>. En cas de manque de travail résultant de causes économiques, une suspension totale de l'exécution du contrat, ou un régime de travail à temps réduit comportant au moins deux jours de travail par semaine peuvent être instaurés.

La faculté prévue à l'alinéa 1<sup>er</sup> 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 est suspendue;

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

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

L'affichage peut être remplacé par une notification écrite à chaque employé dont l'exécution du contrat est suspendue, au moins sept jours à l'avance, le jour de notification non compris. Cette notification doit indiquer les mentions visées à l'alinéa 3, 2° et 3°.

Communication de l'affichage ou de la notification individuelle est envoyée par l'employeur le jour même de l'affichage ou de la notification individuelle à l'Office national de l'Emploi par voie électronique selon les modalités définies par le Roi en vertu de l'article 51 de la présente loi ou selon les modalités particulières qu'il fixe pour l'application de la présente section.

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

Indien hij zich beroept op de eerste voorwaarde van artikel 77/1, § 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. 21

In dezelfde afdeling 2, wordt een artikel 77/4 ingevoegd, luidende:

“Art. 77/4. § 1. Bij gebrek aan werk, wegens economische oorzaken, mag de uitvoering van de overeenkomst geheel worden geschorst of kan een regeling van gedeeltelijke arbeid met ten minste twee werkdagen 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 overeenkomst wordt geschorst;

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

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

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

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

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

§ 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 du § 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup>, il est fait abstraction des semaines calendrier suivant la fin de la notification conformément à l'alinéa 2, si cette notification est préalablement communiquée à l'Office national de l'emploi dans les formes prévues au § 1<sup>er</sup>, alinéa 5.

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

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

§ 7. L'employeur est tenu, pour chaque jour pendant lequel il n'est pas travaillé en application du présent article, de payer un supplément aux allocations de chômage pour suspension de l'exécution du contrat dues à l'employé.

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

Ce supplément est au moins équivalent au supplément que l'employeur paye aux ouvriers qui bénéficient d'allocations de chômage en cas de suspension de l'exécution du contrat en application de l'article 51 ou qu'il devrait payer s'il occupait des ouvriers."

§ 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 tweede lid, indien deze kennisgeving in de bij § 1, vijfde lid, voorziene vormen aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening voorafgaandelijk werd meegedeeld.

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

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

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

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

Dit supplement is minstens gelijkwaardig aan het supplement dat de werkgever betaalt aan de werklieden die genieten van werkloosheidsuitkeringen in geval van schorsing van de uitvoering van de overeenkomst in toepassing van het artikel 51 of dat hij zou moeten betalen indien hij werklieden zou tewerkstellen."

## Art. 22

Dans la même section 2, il est inséré un article 77/5, rédigé comme suit:

“Art. 77/5. § 1<sup>er</sup>. L'exécution du contrat ne peut être suspendue en application de l'article 77/4 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.

§ 2. La suspension visée au § 1<sup>er</sup> 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.

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

## Art. 23

Dans la même section 2, il est inséré un article 77/6, rédigé comme suit:

“Art. 77/6. L'employé comme l'employeur peut résilier le contrat pendant la suspension de son exécution en application de l'article 77/4.

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. 24

Dans la même section 2, il est inséré un article 77/7, rédigé comme suit:

“Art. 77/7. Le régime de suspension totale de l'exécution du contrat et le régime de travail à temps réduit visés à l'article 77/4 peuvent être introduits pour les périodes prévues aux conventions collectives de travail ou au plan d'entreprise visés à la section 1 et ce respectivement pour maximum seize et vingt-six semaines calendrier par année civile.

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

## Art. 22

In dezelfde afdeling 2, wordt een artikel 77/5 ingevoegd, luidende:

“Art. 77/5. § 1. De uitvoering van de overeenkomst kan bij toepassing van 77/4 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.

§ 2. De in § 1 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 overeenkomst voorafgaat, overschrijden.

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

## Art. 23

In dezelfde afdeling 2, wordt een artikel 77/6 ingevoegd, luidende:

“Art. 77/6. Zowel de bediende als de werkgever kunnen de overeenkomst opzeggen tijdens de schorsing van de uitvoering van de overeenkomst bij toepassing van artikel 77/4.

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. 24

In dezelfde afdeling 2, wordt een artikel 77/7 ingevoegd, luidende:

“Art. 77/7. De bij artikel 77/4 bedoelde regeling van volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst en de regeling van gedeeltelijke arbeid, kunnen worden ingevoerd voor de periodes voorzien in de afdeling 1 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 overeenkomst of om een regeling van gedeeltelijke arbeid met ten minste twee arbeidsdagen per week.

En cas de combinaison, sur une même année, d'installations de régimes de suspension totale de l'exécution du contrat 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."

## Art. 25

Dans le titre III de la même loi, le chapitre III, dont le texte actuel formera la section 1 intitulée "Régime général", il est inséré une section 2 intitulée "Dispositions particulières à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012".

## Art. 26

Dans la section 2, insérée par l'article 25, il est inséré un article 86/1, rédigé comme suit:

"Art. 86/1. La présente section est applicable aux contrats de travail dont l'exécution, telle que convenue par l'employeur et l'employé, débute à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012.

Toutefois, cette section ne s'applique pas lorsque l'employé a été occupé précédemment par ce même employeur dans les liens d'un contrat de travail et que, s'il y a interruption d'occupation entre ce contrat et le contrat visé à l'alinéa 1<sup>er</sup>, cette interruption ne dépasse pas sept jours."

## Art. 27

Dans la même section 2, il est inséré un article 86/2, rédigé comme suit:

"Art. 86/2. § 1<sup>er</sup>. Par dérogation à l'article 82, § 3, lorsque la rémunération annuelle dépasse 16 100 euros le délai de préavis à observer par l'employeur est fixé de la manière suivante:

— 91 jours pour les employés engagés depuis moins de trois ans;

— 120 jours pour les employés engagés depuis moins de quatre ans;

— 150 jours pour les employés engagés depuis moins de cinq ans;

— 182 jours pour les employés engagés depuis moins de six ans.

Pour les employés engagés depuis au moins six ans, le préavis à observer par l'employeur est fixé à 30 jours par année d'ancienneté entamée.

Si le congé est donné par l'employé, les délais de préavis sont fixés de la manière suivante:

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

## Art. 25

In titel III, hoofdstuk III van dezelfde wet, waarvan de bestaande tekst een afdeling 1, luidende "Algemene regeling", zal vormen, wordt een afdeling 2 ingevoegd, luidende "Bijzondere bepalingen vanaf 1 januari 2012".

## Art. 26

In afdeling 2, ingevoegd bij artikel 25, wordt een artikel 86/1 ingevoegd, luidende:

"Art. 86/1. Deze afdeling is van toepassing op de arbeidsovereenkomsten waarvan de uitvoering, zoals overeengekomen tussen de werkgever en de bediende, aanvangt vanaf 1 januari 2012.

Deze afdeling is evenwel niet van toepassing wanneer de bediende voorheen met dezelfde werkgever is verbonden geweest door een arbeidsovereenkomst en, zo er een onderbreking van de tewerkstelling is tussen deze overeenkomst en de in het eerste lid bedoelde overeenkomst, deze onderbreking zeven dagen niet overschrijdt."

## Art. 27

In dezelfde afdeling 2 wordt een artikel 86/2 ingevoegd, luidende:

"Art. 86/2. § 1. Wanneer het jaarlijks loon 16 100 euro overschrijdt, wordt in afwijking van artikel 82, § 3, de opzeggingstermijn welke door de werkgever moet worden in acht genomen, als volgt vastgesteld:

— 91 dagen voor de bedienden die minder dan drie jaar in dienst zijn;

— 120 dagen voor de bedienden die minder dan vier jaar in dienst zijn;

— 150 dagen voor de bedienden die minder dan vijf jaar in dienst zijn;

— 182 dagen voor de bedienden die minder dan zes jaar in dienst zijn.

Voor de bedienden die minstens zes jaar in dienst zijn, wordt de opzeggingstermijn welke door de werkgever moet worden in acht genomen vastgesteld op 30 dagen per begonnen jaar anciënniteit.

Indien de opzegging wordt gegeven door de bediende, wordt de opzeggingstermijn als volgt vastgesteld:



— 45 jours pour les employés engagés depuis moins de cinq ans;

— 90 jours pour les employés engagés depuis moins de dix ans;

— 135 jours pour les employés engagés depuis au moins dix ans;

— 180 jours pour les employés engagés depuis quinze ans et plus pour autant que leur rémunération annuelle dépasse 32 200 euros.

§ 2. Si le congé est notifié par l'employeur à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014, par dérogation à l'article 82, § 3, lorsque la rémunération annuelle dépasse 16 100 euros, le délai de préavis à observer par l'employeur est fixé de la manière suivante:

— 91 jours pour les employés engagés depuis moins de trois ans;

— 116 jours pour les employés engagés depuis moins de quatre ans;

— 145 jours pour les employés engagés depuis moins de cinq ans;

— 182 jours pour les employés engagés depuis moins de six ans.

Pour les employés engagés depuis au moins six ans, le préavis à observer par l'employeur est fixé à 29 jours par année d'ancienneté entamée.

Le Roi peut modifier les délais de 116, 145 et 29 jours par arrêté délibéré en conseil des ministres sur avis conforme du conseil national du Travail.

§ 3. Par dérogation aux §§ 1 et 2, lorsque la rémunération annuelle dépasse 32 200 euros au moment de l'entrée en service, les délais de préavis à observer par l'employeur peuvent être fixés par convention conclue au plus tard à ce moment.

Les délais de préavis ne peuvent en tout cas être inférieurs aux délais fixés aux §§ 1 et 2.

A défaut de convention, les dispositions des §§ 1 et 2 restent applicables.

§ 4. Les délais de préavis doivent être calculés en fonction de l'ancienneté acquise au moment où le préavis prend cours.

En outre, lorsque le congé est donné par l'employeur, la période antérieure d'occupation que l'employé a effectuée en tant qu'intérimaire chez l'employeur en qualité d'utilisateur entre en ligne de compte pour le calcul de l'ancienneté avec un maximum d'un an, pour autant que cet engagement suive

— 45 dagen voor de bedienden die minder dan vijf jaar in dienst zijn;

— 90 dagen voor de bedienden die minder dan tien jaar in dienst zijn;

— 135 dagen voor de bedienden die minstens tien jaar in dienst zijn;

— 180 dagen voor de bedienden die vijftien jaar of langer in dienst zijn voor zover hun jaarloon 32 200 euro overschrijdt.

§ 2. Indien de opzegging door de werkgever wordt betekend vanaf 1 januari 2014, wordt, wanneer het jaarlijks loon 16 100 euro overschrijdt, in afwijking van artikel 82, § 3, de opzeggingstermijn welke door de werkgever moet worden in acht genomen, als volgt vastgesteld:

— 91 dagen voor de bedienden die minder dan drie jaar in dienst zijn;

— 116 dagen voor de bedienden die minder dan vier jaar in dienst zijn;

— 145 dagen voor de bedienden die minder dan vijf jaar in dienst zijn;

— 182 dagen voor de bedienden die minder dan zes jaar in dienst zijn.

Voor de bedienden die minstens zes jaar in dienst zijn, wordt de opzeggingstermijn welke door de werkgever moet worden in acht genomen vastgesteld op 29 dagen per begonnen jaar anciënniteit.

De Koning kan de termijnen van 116, 145 en 29 wijzigen bij in een Ministerraad overlegd besluit na eensluidend advies van de Nationale Arbeidsraad.

§ 3. Wanneer het jaarlijks loon 32 200 euro overschrijdt op het ogenblik van de indiensttreding, mogen de door de werkgever in acht te nemen opzeggingstermijnen, in afwijking van §§ 1 en 2, ook worden vastgesteld bij overeenkomst, gesloten ten laatste op dat ogenblik.

De opzeggingstermijnen mogen in elk geval niet korter zijn dan de in §§ 1 en 2 vastgestelde termijnen.

Bij ontstentenis van een overeenkomst blijven de bepalingen van §§ 1 en 2 van toepassing.

§ 4. De opzeggingstermijnen moeten worden berekend volgens de verworven anciënniteit op het ogenblik dat de opzegging ingaat.

Wanneer de opzegging wordt gegeven door de werkgever komt bovendien de vroegere periode van tewerkstelling, die een bediende als uitzendkracht heeft verricht bij zijn werkgever in de hoedanigheid van gebruiker, in aanmerking voor de berekening van de anciënniteit met een maximum van

la période de travail intérimaire et que la fonction exercée chez l'employeur soit identique à celle exercée en qualité d'intérimaire.

Toute période d'inactivité d'une semaine ou moins est considérée comme une période d'occupation en qualité de travailleur intérimaire visée à l'alinéa 2.

§ 5. En cas de non-respect des délais de préavis déterminés par le présent article, les dispositions de l'article 39, § 1<sup>er</sup>, sont d'application."

#### Art. 28

Dans la même section 2, il est inséré un article 86/3, rédigé comme suit:

"Art. 86/3. Il ne peut être dérogé aux délais de préavis prévus à l'article 86/2, § 1 et § 2 par convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi."

#### Art. 29

Dans la même section 2, il est inséré un article 86/4, rédigé comme suit:

"Art. 86/4. La détermination de la rémunération journalière nécessaire pour calculer l'indemnité de congé due en application des articles 39 et 40 s'obtient en multipliant par 3 la rémunération mensuelle en cours de l'employé et en divisant par 91.

La rémunération mensuelle en cours visée à l'alinéa 1<sup>er</sup> comprend les avantages acquis en vertu du contrat.

Lorsque la rémunération mensuelle en cours visée à l'alinéa 1<sup>er</sup> est partiellement ou entièrement variable, on prend en compte pour la partie variable la moyenne des douze mois antérieurs."

#### Art. 30

L'article 115 de la même loi est remplacé par la disposition suivante:

"Art. 115. Les dispositions des articles 59 et 64, alinéa 1<sup>er</sup> et, selon le cas, les dispositions des articles 65/1, 65/2 et 65/4 s'appliquent au contrat de travail domestique."

#### Art. 31

A l'article 131 de la même loi les modifications suivantes sont apportées:

1° à l'alinéa 1 les mots "des articles 65, 67, 69, 82, 84, 85, 86 et 104" sont remplacés par les mots "des articles 65, 67, 69, 82, 84, 85, 86, 86/2 et 104";

één jaar, voor zover de aanwerving volgt op de periode van uitzendarbeid en de functie uitgeoefend bij de werkgever identiek is aan deze die als uitzendkracht werd uitgeoefend.

Elke periode van inactiviteit van een week of minder geldt als een periode van tewerkstelling als uitzendkracht bedoeld bij het tweede lid.

§ 5. Wanneer de bij dit artikel vastgelegde opzeggingstermijnen niet worden nageleefd, zijn de bepalingen van artikel 39, § 1, van toepassing."

#### Art. 28

In dezelfde afdeling 2 wordt een artikel 86/3 ingevoegd, luidende:

"Art. 86/3. Van de opzeggingstermijnen bepaald in artikel 86/2, § 1 en § 2 kan niet worden afgeweken bij een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeids-overeenkomst."

#### Art. 29

In dezelfde afdeling 2 wordt een artikel 86/4 ingevoegd, luidende:

"Art. 86/4. De bepaling van het dagloon dat nodig is om de opzeggingsvergoeding te berekenen die verschuldigd is in toepassing van de artikelen 39 en 40, gebeurt door het lopend maandloon van de bediende te vermenigvuldigen met 3 en te delen door 91.

Het lopend maandloon bedoeld in het eerste lid omvat de voordelen verworven krachtens de overeenkomst.

Wanneer het lopend maandloon bedoeld in het eerste lid geheel of gedeeltelijk veranderlijk is, wordt voor het veranderlijk gedeelte het gemiddelde genomen van de twaalf voorafgaande maanden."

#### Art. 30

Artikel 115 van dezelfde wet wordt vervangen als volgt:

"Art. 115. De bepalingen van de artikelen 59 en 64, eerste lid en naargelang het geval de bepalingen van de artikelen 65/1, 65/2 en 65/4 zijn van toepassing op de arbeidsovereenkomst van dienstboden."

#### Art. 31

In artikel 131 van dezelfde wet worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het eerste lid worden de woorden "de artikelen 65, 67, 69, 82, 84, 85, 86 en 104" vervangen door de woorden "de artikelen 65, 67, 69, 82, 84, 85, 86, 86/2 en 104";

2° à l'alinéa 2 les mots "les montants de rémunération prévus aux articles 22bis, 65, 67, 69, 82, 84, 85, 86 et 104" sont remplacés par les mots "les montants de rémunération prévus aux articles 22bis, 65, 67, 69, 82, 84, 85, 86, 86/2 et 104".

Art. 32

Le chapitre 3 entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2012.

CHAPITRE 4

**Maladies professionnelles — augmentation du plafond de rémunération**

Art. 33

Dans les lois relatives à la prévention des maladies professionnelles et à la réparation des dommages résultant de celles-ci, coordonnées le 3 juin 1970, un article 49/1 est inséré, rédigé comme suit:

"Art 49/1. Pour l'application de l'article 49, alinéa 1<sup>er</sup>, il convient de porter le montant déterminé à l'article 39, alinéa 1<sup>er</sup>, 4<sup>o</sup>, du chapitre II, section 4, de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail à 37 808,74 euros à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2011."

Art. 34

L'article 33 produit ses effets le 1<sup>er</sup> janvier 2011.

CHAPITRE 5

**Modification de la loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprises**

Art. 35

L'article 53 de la loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprises est remplacé par ce qui suit:

"Art. 53. Le Fonds prend en charge une partie du montant des allocations de chômage payé par l'Office national de l'Emploi aux travailleurs dont l'exécution du contrat de travail est suspendue en application des articles 49, 50, 51 et 77/4 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Le Roi fixe, après avis du comité de gestion du Fonds et du Conseil national du Travail, le montant de la partie qui est prise en charge par le Fonds."

Art. 36

A l'article 58 de la même loi, modifié par les lois des 11 juillet 2006 et 6 mai 2009, les modifications suivantes sont apportées:

2° in het tweede lid worden de woorden "de loonbedragen bepaald bij de artikelen 22bis, 65, 67, 69, 82, 84, 85, 86 en 104" vervangen door de woorden "de loonbedragen bepaald bij de artikelen 22bis, 65, 67, 69, 82, 84, 85, 86, 86/2 en 104".

Art. 32

Hoofdstuk 3 treedt in werking op 1 januari 2012.

HOOFDSTUK 4

**Beroepsziekten — verhoging van het loonplafond**

Art. 33

In de gecoördineerde wetten van 3 juni 1970 betreffende de preventie van de beroepsziekten en de vergoeding van de schade die uit die ziekten voortvloeit, wordt een artikel 49/1 ingevoegd, luidende:

"Art. 49/1. Voor de toepassing van artikel 49, eerste lid, dient het bedrag dat bepaald is in artikel 39, eerste lid, 4<sup>o</sup>, van hoofdstuk II, afdeling 4, van de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971 vanaf 1 januari 2011 te worden gebracht op 37 808,74 euro."

Art. 34

Artikel 33 heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2011.

HOOFDSTUK 5

**Wijziging van de wet van 26 juni 2002 betreffende de sluiting van de ondernemingen**

Art. 35

Artikel 53 van de wet van 26 juni 2002 betreffende de sluiting van de ondernemingen wordt vervangen als volgt:

"Art. 53. Het Fonds neemt een deel ten laste van de werkloosheidsuitkeringen die door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening worden uitbetaald aan de werknemers wier arbeidsovereenkomst in haar uitvoering is geschorst met toepassing van de artikelen 49, 50, 51 en 77/4 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

De Koning bepaalt, na advies van het beheerscomité van het Fonds en van de Nationale Arbeidsraad, het bedrag van het deel dat door het Fonds ten laste genomen wordt."

Art. 36

In artikel 58 van dezelfde wet, gewijzigd door de wetten van 11 juli 2006 en 6 mei 2009, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° Dans le paragraphe 2, l'alinéa 1<sup>er</sup> est remplacé par ce qui suit:

“Pour chaque année, le Roi peut, après avis du comité de gestion du Fonds et avis du Conseil national du Travail, imposer le paiement d'une cotisation dont il fixe le montant aux employeurs visés par ou en vertu des articles 1<sup>er</sup> et 2 de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés. Le produit de ces cotisations ne peut être supérieur au montant, pris en charge par le Fonds en vertu de l'article 53, des allocations de chômage payées pour les travailleurs dont l'exécution du contrat de travail est suspendue en application des articles 49, 50, 51 et 77/4 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.”;

2° Il est inséré un paragraphe 4, rédigé comme suit:

“§ 4. L'employeur qui licencie un employé visé à l'article 82, § 5, ou un employé dont le contrat de travail est visé à l'article 86/2, § 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail est redevable d'une cotisation de 3 % sur le coût de ce licenciement. Le Roi détermine ce qu'il faut entendre par “coût de ce licenciement”.

Il fixe les modalités et délais de paiement de la cotisation visée au premier alinéa, de même que la date d'entrée en vigueur du présent paragraphe.”

Art. 37

Le chapitre 5 entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2012.

## CHAPITRE 6

### Prime d'accompagnement

Art. 38

Pour l'application du présent chapitre, il faut entendre par:

— travailleur: le travailleur lié, soit 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, soit par un contrat de travail titres-services au sens de l'article 7*bis* de la loi du 20 juillet 2001 visant à favoriser le développement de services et d'emplois de proximité, soit par un contrat de travail domestique visé au Titre V de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail;

— ancienneté dans l'entreprise: l'ancienneté telle que visée aux dispositions du chapitre III du titre II de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

1° In paragraaf 2 wordt het eerste lid vervangen door wat volgt:

“De Koning kan, na advies van het beheerscomité van het Fonds en van de Nationale Arbeidsraad, elk jaar de betaling van een bijdrage, waarvan Hij het bedrag vaststelt, opleggen aan de werkgevers bedoeld bij of krachtens de artikelen 1 en 2 van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers. De opbrengst van deze bijdragen mag niet hoger zijn dan het bedrag, ten laste genomen door het Fonds op grond van artikel 53, van de werkloosheidsuitkeringen uitbetaald aan de werknemers wier arbeidsovereenkomst in haar uitvoering is geschorst met toepassing van de artikelen 49, 50, 51 en 77/4 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.”;

2° Er wordt een paragraaf 4 ingevoegd, luidende:

“§ 4. De werkgever die overgaat tot ontslag van een bediende, bedoeld in artikel 82, § 5, of een bediende wiens arbeidsovereenkomst wordt beoogd door artikel 86/2, § 3, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten is een bijdrage van 3 % verschuldigd op het ontslagbedrag. De Koning bepaalt wat moet worden begrepen onder “ontslagbedrag”.

Hij bepaalt de modaliteiten en termijnen van betaling van de bijdrage bedoeld in het eerste lid, zowel als de datum van inwerkingtreding van deze paragraaf.”

Art. 37

Hoofdstuk 5 treedt in werking op 1 januari 2012.

## HOOFDSTUK 6

### Begeleidingspremie

Art. 38

Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

— werknemer: de werknemer verbonden door ofwel een arbeidsovereenkomst voor werklieden in de zin van artikel 2 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, ofwel door een arbeidsovereenkomst dienstencheques in de zin van artikel 7*bis* van de wet van 20 juli 2001 tot bevordering van buurtdiensten en –banen, ofwel door een arbeidsovereenkomst voor dienstboden bedoeld door Titel V van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;

— anciënniteit in de onderneming: de anciënniteit zoals bedoeld in de bepalingen van hoofdstuk III van titel II van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

## Art. 39

Le travailleur dont le contrat de travail est résilié moyennant congé donné par son employeur, avec ou sans respect d'un délai de préavis, et notifié à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012 a droit à une prime d'accompagnement payée par l'Office national de l'Emploi, dans les conditions et selon les modalités prévues par ou en vertu du présent chapitre.

## Art. 40

§ 1<sup>er</sup>. Pour le travailleur dont le contrat de travail est réglé par l'article 65/1 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le montant de la prime d'accompagnement s'élève à 1 250 euros.

§ 2. Pour le travailleur dont le contrat de travail n'est pas réglé par l'article 65/1 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le montant de la prime d'accompagnement s'élève à :

— 1 250 euros si son ancienneté dans l'entreprise est inférieure à 5 ans;

— 2 500 euros si son ancienneté dans l'entreprise est d'au moins 5 ans mais inférieure à 10 ans;

— 3 750 euros si son ancienneté dans l'entreprise est d'au moins 10 ans.

## Art. 41

Lorsque le travailleur 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, le montant de la prime d'accompagnement est réduit 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<sup>o</sup>, de la loi du 5 mars 2002 relative au principe de non-discrimination en faveur des travailleurs à temps partiel.

## Art. 42

§ 1<sup>er</sup>. La prime d'accompagnement n'est pas due lorsque le contrat de travail est résilié par l'employeur:

— pour motif grave;

— pendant la période d'essai;

— en vue de la pension;

— en vue de la prépension;

— avant que le travailleur ait acquis une ancienneté de six mois dans l'entreprise.

## Art. 39

De werknemer wiens arbeidsovereenkomst wordt beëindigd door ontslag gegeven door de werkgever, met of zonder het respecteren van een opzeggingstermijn, en ter kennis gebracht vanaf 1 januari 2012, heeft recht op een begeleidingspremie betaald door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, in de voorwaarden en volgens de modaliteiten voorzien door of krachtens dit hoofdstuk.

## Art. 40

§ 1. Voor de werknemer wiens arbeidsovereenkomst wordt geregeld door artikel 65/1 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, bedraagt de begeleidingspremie 1 250 euro.

§ 2. Voor de werknemer wiens arbeidsovereenkomst niet wordt geregeld door artikel 65/1 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, bedraagt de begeleidingspremie:

— 1 250 euro als zijn anciënniteit in de onderneming minder dan 5 jaar bedraagt;

— 2 500 euro als zijn anciënniteit in de onderneming ten minste 5 jaar maar minder dan 10 jaar bedraagt;

— 3 750 euro als zijn anciënniteit in de onderneming ten minste 10 jaar bedraagt.

## Art. 41

Wanneer de werknemer 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 het bedrag van de begeleidingspremie verminderd in verhouding tot de arbeidsprestaties voorzien in de arbeidsovereenkomst.

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

## Art. 42

§ 1. De begeleidingspremie is niet verschuldigd wanneer de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd door de werkgever:

— om dringende reden;

— tijdens de proefperiode;

— met het oog op pensionering;

— met het oog op brugpensioen;

— voordat de werknemer een anciënniteit van 6 maanden in de onderneming verworven heeft.



§ 2. La prime d'accompagnement n'est pas due lorsque l'employeur a droit au remboursement prévu par ou en vertu de l'article 38 de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations.

§ 3. La prime d'accompagnement ne peut être payée à l'occasion du licenciement chez le même employeur, au travailleur qu'une fois par année civile.

#### Art. 43

§ 1<sup>er</sup>. L'Office national de l'Emploi est chargé de payer la prime d'accompagnement, avec l'aide des organismes créés en vertu de l'article 7, § 1<sup>er</sup>, alinéa 3, i), de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 relatif à la sécurité sociale des travailleurs.

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

Le Roi précise les règles précises et modalités d'octroi de la prime d'accompagnement.

§ 2. Les dispositions de l'article 7, § 4, de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 précité s'appliquent aux dispositions du présent chapitre, dans lequel le contrôle de l'octroi de la prime d'accompagnement 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 aux dispositions du Code pénal social, sont chargés du contrôle du respect des dispositions du présent chapitre, concernant la prime d'accompagnement.

Ces fonctionnaires exercent ce contrôle conformément aux dispositions du Code pénal social.

#### Art. 44

Le chapitre 6 entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2012.

### CHAPITRE 7

#### Prépension Conventionnelle

#### Art. 45

Pour l'application de l'article 3, § 7, de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant la prépension conventionnelle dans le cadre du Pacte de solidarité entre les générations, à l'article 5 de la convention collective de travail n° 96, conclue le 20 février 2009 au sein du Conseil National du Travail et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 28 juin 2009, les mots "31 décembre 2010" sont remplacés par les mots "31 décembre 2012".

§ 2. De begeleidingspremie is niet verschuldigd wanneer de werkgever recht heeft op een terugbetaling voorzien door of krachtens artikel 38 van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact.

§ 3. De begeleidingspremie kan naar aanleiding van een ontslag bij dezelfde werkgever slechts één maal per kalenderjaar aan de werknemer worden betaald

#### Art. 43

§ 1. De Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening wordt belast met het betalen van de begeleidingspremie, 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.

De begeleidingspremie 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 de begeleidingspremie.

§ 2. De bepalingen van artikel 7, § 4, van de voormelde besluitwet van 28 december 1944 zijn van toepassing op de bepalingen van dit hoofdstuk, waarbij de controle op de toekenning van de begeleidingspremie, 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 de bepalingen van het Sociaal Strafwetboek, belast met het toezicht op de naleving van de bepalingen van dit hoofdstuk betreffende de begeleidingspremie.

Deze ambtenaren oefenen dit toezicht uit overeenkomstig de bepalingen van het Sociaal Strafwetboek.

#### Art. 44

Hoofdstuk 6 treedt in werking op 1 januari 2012.

### HOOFDSTUK 7

#### Conventioneel Brugpensioen

#### Art. 45

Voor de toepassing van artikel 3, § 7, van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het conventioneel brugpensioen in het kader van het generatiepact worden in artikel 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 96, gesloten op 20 februari 2009 in de Nationale Arbeidsraad en algemeen verbindend verklaard bij het koninklijk besluit van 28 juni 2009, de woorden "31 december 2010" vervangen door de woorden "31 december 2012".

## Art. 46

Par dérogation à l'article 3, § 1<sup>er</sup>, alinéa 3, de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant la prépension conventionnelle dans le cadre du Pacte de solidarité, dans la période du 1<sup>er</sup> janvier 2011 jusqu'au 31 décembre 2012, la convention collective de travail, qui prévoit le régime visé à l'article 3, § 1<sup>er</sup>, doit être conclu au sein d'une commission paritaire ou sous-commission paritaire.

## Art. 47

Les articles 45 et 46 produisent leur effet le 1<sup>er</sup> janvier 2011 et cessent d'être en vigueur le 31 décembre 2012.

Par dérogation à l'alinéa 1<sup>er</sup>, l'article 45 n'entre pas en vigueur, si en application de l'article 3, § 7, de l'arrêté précité du 3 mai 2007, une convention collective de travail, conclue au sein du Conseil national du Travail, est déposé avant le 15 avril 2011 au greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

Par dérogation à l'alinéa 1<sup>er</sup>, l'article 46 n'entre pas en vigueur, si en application de l'article 3, § 1<sup>er</sup>, de l'arrêté précité du 3 mai 2007, une convention collective de travail, conclue au sein du Conseil national du Travail, a été déposé avant le 15 avril 2011 au greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

## CHAPITRE 8

## Disposition finale

## Art. 48

L'article 38 de la loi du 1<sup>er</sup> février 2011 portant la prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel est remplacé par la disposition suivant:

“Art. 38. Ce titre produit ses effets à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2011 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2012.”

## Art. 46

In afwijking van artikel 3, § 1, derde lid, van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het conventioneel bruggpensioen in het kader van het generatiepact moet in de periode van 1 januari 2011 tot 31 december 2012 de collectieve arbeidsovereenkomst die het stelsel voorziet bedoeld in dit artikel 3, § 1, gesloten worden in de schoot van een paritair comité of een paritair subcomité.

## Art. 47

De artikelen 45 en 46 hebben uitwerking op 1 januari 2011 en treden buiten werking op 31 december 2012.

In afwijking van het eerste lid treedt artikel 45 niet in werking, indien in toepassing van artikel 3, § 7 van het vermelde koninklijk besluit van 3 mei 2007, een collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, vóór 15 april 2011 wordt neergelegd op de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

In afwijking van het eerste lid treedt artikel 46 niet in werking indien in toepassing van artikel 3, § 1 van het vermelde koninklijk besluit van 3 mei 2007 een collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, vóór 15 april 2011 wordt neergelegd op de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

## HOOFDSTUK 8

## Slotbepaling

## Art. 48

Artikel 38 van de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord, wordt vervangen door de volgende bepaling:

“Art. 38. Deze titel heeft uitwerking op 1 januari 2011 en treedt buiten werking op 31 december 2012.”

**AVIS DU CONSEIL D'ÉTAT**  
**N° 49 323/1**  
**du 3 mars 2011**

Le Conseil d'État, section de législation, première chambre, saisi par la Ministre de l'Emploi, le 28 février 2011, d'une demande d'avis, dans un délai de cinq jours ouvrables, sur un projet de loi "modifiant la loi du 1<sup>er</sup> février 2011 portant la prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel, et exécutant le compromis du Gouvernement relatif au projet d'accord interprofessionnel", a donné l'avis suivant:

Conformément à l'article 84, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, 2<sup>o</sup>, 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 le fait que le Gouvernement a pris en charge le projet d'accord interprofessionnel qui a été rejeté par certains partenaires sociaux pour assurer la paix sociale qui pourrait être compromise, qu'il veut prolonger les mesures de crises qui prennent fin le 31 mars prochain et qu'il veut garantir l'accès à la prépension en 2011 et 2012".

\*  
\* \*

En application de l'article 84, § 3, alinéa 1<sup>er</sup>, des lois 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 juridique <sup>1</sup> et de l'accomplissement des formalités prescrites.

**PORTÉE DE L'AVANT-PROJET**

1. L'avant-projet de loi soumis pour avis a pour objet, d'une part, de modifier la loi du 1<sup>er</sup> février 2011 portant la prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel et, d'autre part, de pourvoir à l'exécution du compromis du gouvernement relatif au projet d'accord interprofessionnel pour les années 2011 et 2012.

2. L'article 1<sup>er</sup> du projet, qui constitue l'unique article du chapitre 1<sup>er</sup>, dispose qu'est réglée une matière visée à l'article 78 de la Constitution. Le chapitre 2 contient des modifications de la loi précitée du 1<sup>er</sup> février 2011 en vue de prolonger, jusqu'au 31 décembre 2011, les mesures prévues par cette loi. Le chapitre 3 prévoit diverses modifications de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, notamment en ce qui concerne le régime de licenciement et le régime de la suspension de l'exécution du contrat de travail et du travail à temps réduit des ouvriers et employés. Le chapitre 4 modifie les lois coordonnées du 3 juin 1970 relatives à la prévention des

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

**ADVIES VAN DE RAAD VAN STATE**  
**NR. 49 323/1**  
**van 3 maart 2011**

De Raad van State, afdeling Wetgeving, eerste kamer, op 28 februari 2011 door de Minister van Werk verzocht haar, binnen een termijn van vijf werkdagen, van advies te dienen over een voorontwerp van wet "houdende aanpassing van de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord, en tot uitvoering van het compromis van de Regering met betrekking tot het ontwerp van interprofessioneel akkoord", heeft het volgende advies gegeven:

Volgens artikel 84, § 1, eerste lid, 2<sup>o</sup>, 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 le fait que le Gouvernement a pris en charge le projet d'accord interprofessionnel qui a été rejeté par certains partenaires sociaux pour assurer la paix sociale qui pourrait être compromise, qu'il veut prolonger les mesures de crises qui prennent fin le 31 mars prochain et qu'il veut garantir l'accès à la prépension en 2011 et 2012".

\*  
\* \*

Overeenkomstig artikel 84, § 3, eerste lid, van de 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 rechtsgrond <sup>1</sup>, alsmede van de vraag of aan de voorgeschreven vormvereisten is voldaan.

**STREKKING VAN HET VOORONTWERP**

1. Het om advies voorgelegde voorontwerp van wet strekt ertoe, enerzijds, de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord te wijzigen en, anderzijds, het compromis van de Regering met betrekking tot het ontwerp van interprofessioneel akkoord voor de jaren 2011 en 2012 uit te voeren.

2. Artikel 1 van het ontwerp, dat het enige artikel van hoofdstuk 1 vormt, bepaalt dat een aangelegenheid wordt geregeld als bedoeld in artikel 78 van de Grondwet. Hoofdstuk 2 bevat wijzigingen aan de voornoemde wet van 1 februari 2011, met het oog op die verlenging tot 31 december 2011 van de maatregelen waarin in die wet wordt voorzien. Hoofdstuk 3 bevat diverse wijzigingen van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, meer bepaald op het vlak van de ontslagregeling en de regeling van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en van gedeeltelijke arbeid voor arbeiders en bedienden. Hoofdstuk 4 bevat een

<sup>1</sup> Aangezien het om een voorontwerp van wet gaat wordt daaronder de overeenstemming met de hogere rechtsnormen verstaan.

maladies professionnelles et à la réparation des dommages résultant de celles-ci, afin de relever le plafond de rémunération pris en considération pour le calcul de l'indemnisation des maladies professionnelles à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2011. Le chapitre 5 modifie la loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprises afin d'aligner les dispositions de cette loi sur le régime de la suspension de l'exécution du contrat de travail et du travail à temps réduit pour cause de manque de travail résultant de causes économiques pour les employés, qui sera inséré dans la loi du 3 juillet 1978 à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012. Le chapitre 6 instaure, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012, une prime d'accompagnement pour certaines catégories de travailleurs dont le contrat de travail est résilié moyennant congé donné par l'employeur. Le chapitre 7 contient des mesures en vue de prolonger les régimes de prépension existants pour les années 2011 et 2012. Le chapitre 8, enfin, modifie la disposition fixant l'entrée en vigueur du titre 2 de la loi précitée du 1<sup>er</sup> février 2011.

#### OBSERVATION PRÉLIMINAIRE

Compte tenu du moment où le présent avis est donné, le Conseil d'État attire l'attention sur le fait qu'en raison de la démission du gouvernement, la compétence de celui-ci se trouve limitée à l'expédition des "affaires courantes"<sup>2</sup>.

Sauf s'il s'agit d'initiatives ne pouvant souffrir aucun délai sans risquer de mettre en péril les intérêts fondamentaux de l'État ou sans porter gravement atteinte aux intérêts essentiels du pays ou de certaines catégories de personnes, il est admis que des décisions politiques importantes ne peuvent normalement pas être prises par un gouvernement en affaires courantes<sup>3</sup>. De telles décisions requièrent par contre l'intervention du pouvoir législatif qui, contrairement au gouvernement démissionnaire, conserve la plénitude de ses compétences<sup>4</sup>.

L'avant-projet de loi soumis pour avis ne pose en principe pas de problème dès lors que les mesures qu'il contient sont

<sup>2</sup> Voir pour l'examen de la portée de cette notion, entre autres: H. Coremans, "Het regeringsontslag en zijn staatsrechtelijke en administratiefrechtelijke gevolgen", *RW* 1967-68, col. 2193-2206; G. Craenen, "De positie van een demissionair kabinet in België", *TBP* 1977, 10-27; F. Delpérée, "Les affaires courantes en Belgique" in *Service public et libertés. Mélanges offerts au Professeur Robert-Édouard Charlier*, Éditions de l'université et de l'enseignement moderne, 1981, 51-67; A. Mascarenhas Gomes Monteiro, "Réflexions sur la compétence d'un gouvernement démissionnaire", *Adm. Publ.* 1976-77, 222-233; J. Salmon, "À propos des affaires courantes: état de la question", *JT* 1978, 661-663; J. Vande Lanotte, "Neem plechtig uw hoofd af. Beschouwingen bij enkele actuele knelpunten in het Belgische publiekrecht", *RW* 1988-89, (1145), 1152-1156; J. Velaers et Y. Peeters, "De 'lopende zaken' en de ontslagnemende regering", *TBP* 2008, 3-19; S. Weerts, "La notion d'affaires courantes dans la jurisprudence du Conseil d'État", *APT* 2001, 111-118.

<sup>3</sup> C.E., n° 17 128, 9 juillet 1975, Berckx.

<sup>4</sup> *Doc. parl.*, Chambre, 1992-93, n° 996/1, 37.

wijziging van de gecoördineerde wetten van 3 juni 1970 betreffende de preventie van de beroepsziekten en de vergoeding van de schade die uit die ziekten voortvloeit, teneinde het loonplafond dat in aanmerking wordt genomen voor de berekening van de vergoeding voor beroepsziekten met ingang van 1 januari 2011 te verhogen. Hoofdstuk 5 bevat een wijziging van de wet van 26 juni 2002 betreffende de sluiting van de ondernemingen, teneinde de in die wet opgenomen regeling in overeenstemming te brengen met de invoering met ingang van 1 januari 2012, in de wet van 3 juli 1978, van een regeling van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en van gedeeltelijke arbeid bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken voor bedienden. Hoofdstuk 6 voorziet in de invoering met ingang van 1 januari 2012 van een begeleidingspremie voor sommige categorieën van werknemers waarvan de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd door ontslag gegeven door de werkgever. Hoofdstuk 7 bevat maatregelen met het oog op de verlenging van de bestaande stelsels van bruggpensioen voor de jaren 2011 en 2012. Hoofdstuk 8, ten slotte, wijzigt de inwerkingtredingsbepaling van titel 2 van de voornoemde wet van 1 februari 2011.

#### VOORAFGAANDE OPMERKING

Rekening houdend met het tijdstip waarop dit advies gegeven wordt, vestigt de Raad van State de aandacht op het feit dat, wegens het ontslag van de regering, de bevoegdheid van deze laatste beperkt is tot het afhandelen van de "lopende zaken"<sup>2</sup>.

Aangenomen wordt dat, behoudens indien het gaat om initiatieven die geen uitstel dulden zonder gevaar voor de fundamentele belangen van de Staat of zonder de essentiële belangen van het land of van bepaalde categorieën personen ernstig te schaden, zwaarwegende politieke beslissingen normaal niet door een regering in lopende zaken kunnen worden genomen<sup>3</sup>. Dergelijke beslissingen vergen integendeel een optreden van de wetgevende macht die, in tegenstelling tot de ontslagnemende regering, immers de volheid van bevoegdheid behoudt<sup>4</sup>.

Voor het om advies voorgelegde voorontwerp van wet is er in beginsel geen probleem, aangezien de erin opgenomen

<sup>2</sup> Zie voor een bespreking van de draagwijdte van dit begrip onder meer: H. Coremans, "Het regeringsontslag en zijn staatsrechtelijke en administratiefrechtelijke gevolgen", *RW* 1967-68, kol. 2193-2206; G. Craenen, "De positie van een demissionair kabinet in België", *TBP* 1977, 10-27; F. Delpérée, "Les affaires courantes en Belgique" in *Service public et libertés. Mélanges offerts au Professeur Robert-Édouard Charlier*, Éditions de l'université et de l'enseignement moderne, 1981, 51-67; A. Mascarenhas Gomes Monteiro, "Réflexions sur la compétence d'un gouvernement démissionnaire", *Adm. Publ.* 1976-77, 222-233; J. Salmon, "À propos des affaires courantes: état de la question", *JT* 1978, 661-663; J. Vande Lanotte, "Neem plechtig uw hoofd af. Beschouwingen bij enkele actuele knelpunten in het Belgische publiekrecht", *RW* 1988-89, (1145), 1152-1156; J. Velaers en Y. Peeters, "De 'lopende zaken' en de ontslagnemende regering", *TBP* 2008, 3-19; S. Weerts, "La notion d'affaires courantes dans la jurisprudence du Conseil d'État", *APT* 2001, 111-118.

<sup>3</sup> RvS nr. 17 128, 9 juli 1975, Berckx.

<sup>4</sup> *Parl. St.* Kamer 1992-93, nr. 996/1, 37.

prises par le législateur lui-même. Celui-ci se doit toutefois de garder à l'esprit que les délégations au Roi prévues dans cet avant-projet ne pourront pas être exécutées dans tous les cas par un gouvernement en affaires courantes.<sup>5</sup> Le cas échéant, le législateur devra donc également prévoir lui-même les mesures d'exécution nécessaires, en tenant compte du fait que les normes fixées en la matière par un gouvernement en affaires courantes ne risquent ultérieurement d'être annulées ou inappliquées.

Un certain nombre de projets d'arrêtés sont toutefois également soumis pour avis suivant la procédure d'urgence en même temps que le projet de loi à l'examen. Ces initiatives gouvernementales découlent elles aussi de la circonstance que le projet d'accord interprofessionnel n'a pas été signé. Il s'agit notamment d'un arrêté royal fixant une norme salariale pour 2011-2012 en exécution de l'article 7, § 1<sup>er</sup>, de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité ainsi que d'un arrêté royal concernant l'adaptation des allocations de chômage au bien-être. Force est de se demander si pareilles décisions d'intérêt politique général peuvent être prises par un gouvernement en affaires courantes. Le gouvernement, pour cette raison, devra apprécier s'il ne serait pas préférable d'inscrire également ces mesures dans le projet de loi à l'examen.

## FORMALITÉS

1. Il ressort des documents joints à la demande d'avis que le Secrétaire d'État au Budget n'a pas donné son accord budgétaire sur le projet à l'examen. Dans ce cas, conformément à l'article 8 de l'arrêté royal du 16 novembre 1994 relatif au contrôle administratif et budgétaire, le projet doit être soumis au Conseil des ministres par le ministre concerné. La notification du Conseil des ministres du 25 février 2011 ne permet pas de déterminer s'il s'est prononcé sur l'accord budgétaire à la place du Secrétaire d'État au Budget. Malgré l'absence d'une mention expresse à cet égard dans la notification du Conseil des ministres, il peut toutefois être admis qu'en approuvant expressément le projet de loi, le Conseil des ministres s'est effectivement prononcé sur son aspect budgétaire, étant donné que cet aspect est essentiel pour les mesures en projet et qu'il a été abordé dans la note d'accompagnement soumise au Conseil des ministres. Il peut dès lors être admis qu'en l'occurrence les obligations en matière de contrôle budgétaire ont été respectées, si ce n'est qu'il est recommandé à l'avenir d'inscrire une mention expresse en ce sens dans le procès-verbal du Conseil des ministres.

2. 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 pour avis soit au Conseil national du travail, soit au comité de gestion des organismes publics concernés. Il ne ressort pas des

<sup>5</sup> Voir à cet égard: Cass. 4 février 1999, *RW* 1999-2000, 432, note P. Popelier; K. Muylle, "De Koning tussen hamer en aambeeld? De lopende zaken en de verplichting de wetten uit te voeren", *R. Cass.* 1999, 317-321.

maatregelen door de wetgever zelf worden genomen. De wetgever dient daarbij wel voor ogen te houden dat de delegaties aan de Koning die erin zijn opgenomen, niet in alle gevallen door een regering in lopende zaken zullen kunnen worden uitgevoerd.<sup>5</sup> In voorkomend geval zal de wetgever derhalve ook zelf dienen te voorzien in de nodige uitvoeringsmaatregelen, ermee rekening houdende dat de door een regering in lopende zaken in dat verband vastgestelde normen later zouden kunnen worden vernietigd of buiten toepassing gelaten.

Samen met het hier aan de orde zijnde wetsontwerp worden evenwel ook een aantal ontwerpen van besluit om spoedadvies voorgelegd. Ook deze regeringsinitiatieven kaderen in het niet ondertekenen van het ontwerp van interprofessioneel akkoord. Het gaat onder meer om een koninklijk besluit tot het vaststellen van een loonnorm voor 2011-2012 ter uitvoering van artikel 7, § 1, van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen en om een koninklijk besluit inzake de aanpassing van de werkloosheidsuitkeringen aan de welvaart. Het is zeer de vraag of dergelijke beslissingen van algemeen politiek belang door een regering in lopende zaken kunnen genomen worden. Gelet daarop zal de regering erover dienen te oordelen of die maatregelen niet best ook in het voorliggende wetsontwerp worden opgenomen.

## VORMVEREISTEN

1. Uit de bij de adviesaanvraag gevoegde stukken blijkt dat de Staatssecretaris voor Begroting met betrekking tot het voorliggende ontwerp zijn begrotingsakkoord niet heeft verleend. In dat geval dient, overeenkomstig artikel 8 van het koninklijk besluit van 16 november 1994 betreffende de administratieve en begrotingscontrole, het ontwerp door de betrokken minister aan de Ministerraad te worden voorgelegd. Uit de notificatie van de Ministerraad van 25 februari 2011 kan niet worden afgeleid dat de Ministerraad zich in de plaats van de Staatssecretaris voor Begroting heeft uitgesproken over de budgettaire akkoordbevinding. Spijts het ontbreken van een uitdrukkelijke vermelding dienaangaande in de notificatie van de Ministerraad, mag evenwel worden aangenomen dat de Ministerraad, door de uitdrukkelijke goedkeuring van het ontwerp van wet, zich wel degelijk heeft uitgesproken over het budgettaire aspect ervan, aangezien dat aspect wezenlijk is voor de in het ontwerp opgenomen maatregelen en aan bod kwam in de begeleidende nota die aan de Ministerraad is voorgelegd. Er kan bijgevolg worden aangenomen dat in dat geval aan de verplichtingen op het vlak van begrotingscontrole is voldaan, weze het dat het aanbeveling verdient om in de toekomst een uitdrukkelijke vermelding in die zin op te nemen in de notulen van de Ministerraad.

2. 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 voorzorg, om advies te worden voorgelegd aan hetzij de Nationale Arbeidsraad, hetzij het beheerscomité van de be-

<sup>5</sup> Zie in dat verband: Cass. 4 februari 1999, *RW* 1999-2000, 432, noot P. Popelier; K. Muylle, "De Koning tussen hamer en aambeeld? De lopende zaken en de verplichting de wetten uit te voeren", *R. Cass.* 1999, 317-321.



documents transmis au Conseil d'État que ces avis aient été recueillis, ni que l'urgence de la mesure ait été invoquée afin de ne pas les recueillir.

## EXAMEN DU TEXTE

### Observations générales

#### 1. Principe d'égalité

1.1. Le chapitre 3 du projet, qui vise à modifier la loi du 3 juillet 1978, prévoit un certain nombre de mesures concernant le régime de licenciement des ouvriers et des employés, d'une part, et l'instauration d'un régime de suspension de l'exécution du contrat de travail et de travail à temps réduit pour les employés <sup>6</sup>, d'autre part. De l'ensemble de ces mesures on retiendra qu'elles sont inspirées, à la base, par la volonté d'un rapprochement substantiel sur ce point, progressif ou non, des régimes applicables respectivement aux ouvriers et aux employés. On peut considérer que ces mesures ont été dictées, entre autres, par la jurisprudence de la Cour constitutionnelle concernant les différences entre le statut des ouvriers et des employés du point de vue du droit du travail et du droit social.

1.2. Dans son arrêt n° 56/93 du 8 juillet 1993 <sup>7</sup>, la Cour constitutionnelle a jugé ce qui suit à cet égard:

“B.6.2.1. En fondant la distinction entre ouvriers et employés sur la nature principalement manuelle ou intellectuelle de leur travail, le législateur a établi une différence de traitement en fonction d'un critère qui pourrait difficilement justifier de manière objective et raisonnable qu'elle fût instaurée aujourd'hui (...).

(...)

B.6.3.1. Lorsqu'elle a été instituée, la distinction susdite a pu trouver sa justification, compte tenu des mentalités régnant alors, dans les situations économiques et sociales nettement différentes qui caractérisaient les catégories respectives des ouvriers et des employés et qui pouvaient avoir une incidence sur les possibilités de retrouver, après licenciement, un emploi équivalent.

Bien que l'évolution socio-économique et technologique ait progressivement amenuisé et continue d'amenuiser les différences entre les deux catégories de travailleurs, il y a lieu, lors du contrôle des articles 59 et 82 de la loi relative aux contrats de travail, qui maintiennent la distinction entre ouvriers et employés, de tenir compte du fait que ce qui reste de la distinction en cause, qui avait imprégné de nombreux domaines du droit social, s'explique par le poids de l'histoire. Durant des générations, des choix professionnels ont été opérés et des situations se sont construites sur la base de la

<sup>6</sup> La loi du 3 juillet 1978 prévoit déjà un régime de l'espèce pour les ouvriers (voir les articles 50 et 51 de cette loi).

<sup>7</sup> Voir à cet égard également: Cour constitutionnelle, n° 84/2001, 21 juin 2001, B.4.

trokken 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 opmerkingen

#### 1. Gelijkeheidsbeginsel

1.1. Hoofdstuk 3 van het ontwerp, dat de wet van 3 juli 1978 beoogt te wijzigen, bevat een aantal maatregelen op het vlak van de ontslagregeling voor arbeiders en bedienden, enerzijds, en de invoering van een regeling van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en van gedeeltelijke arbeid voor bedienden <sup>6</sup>, anderzijds. Uit het geheel van die maatregelen moet worden afgeleid dat eraan de bedoeling ten grondslag ligt om, op een al dan niet gefaseerde wijze, de respectievelijke regelingen voor arbeiders en bedienden op dat vlak inhoudelijk nader tot elkaar te brengen. Aangenomen mag worden dat die maatregelen onder meer ingegeven zijn door de rechtspraak van het Grondwettelijk Hof met betrekking tot de verschillen tussen het arbeids- en sociaalrechtelijk statuut van respectievelijk arbeiders en bedienden.

1.2. Het Grondwettelijk Hof stelde in arrest nr. 56/93 van 8 juli 1993 <sup>7</sup> dienaangaande het volgende:

“B.6.2.1. Door het onderscheid tussen arbeiders en bedienden te baseren op de voornamelijk manuele, respectievelijk intellectuele aard van hun werk, heeft de wetgever een verschil in behandeling gegrond op een criterium dat de invoering ervan op dit ogenblik bezwaarlijk objectief en redelijk zou kunnen verantwoorden. (...).

(...).

B.6.3.1. Het voormelde onderscheid kon, rekening houdend met de toen heersende denkwijzen, bij de invoering ervan een verantwoording vinden in de duidelijk verschillende economische en sociale situatie van de arbeiders- en bediendengroep, die een invloed kon hebben op de kans om na ontslag een nieuwe, gelijkwaardige betrekking te vinden.

Hoewel de sociaal-economische en technologische evolutie de verschillen tussen beide werknemersgroepen geleidelijk aan heeft afgezwakt en nog steeds afzwakt, dient bij de toetsing van de artikelen 59 en 82 van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten, die het onderscheid tussen arbeiders en bedienden behouden, rekening te worden gehouden met het feit dat wat overblijft van het desbetreffende onderscheid, dat vele gebieden van het sociaal recht had doordrongen, zijn verklaring vindt in de geschiedenis. Gedurende generaties zijn beroepskeuzes gemaakt en situaties gegroeid op basis

<sup>6</sup> Voor arbeiders bevat de wet van 3 juli 1978 al een dergelijke regeling (zie de artikelen 50 en 51 van die wet).

<sup>7</sup> Zie in dat verband ook: Grondwettelijk Hof, nr. 84/2001, 21 juni 2001, B.4.

différence des statuts juridiques; l'existence de privilèges pour les employés en matière de stabilité de l'emploi a pesé sur leurs revendications en matière de rémunération ainsi que sur le succès de telles revendications; la distinction entre ouvriers et employés a eu des répercussions d'autant plus nombreuses qu'elle s'est reflétée dans l'organisation syndicale et dans la délimitation des commissions paritaires. Il s'ensuit que le processus d'effacement de l'inégalité dénoncée, entamé depuis des décennies, ne peut être que progressif. Le fait qu'il serait injustifié d'instituer aujourd'hui une telle distinction ne suffit pas pour justifier sa brusque abolition.

B.6.3.2. Par ailleurs, la distinction entre les deux catégories de travailleurs est également utilisée pour d'autres différences de traitement. C'est notamment le cas en matière de mode de rémunération, de période d'essai, de salaire garanti, de chômage partiel et de vacances annuelles.

Les réglementations différenciées qui concernent ces matières sont actuellement favorables tantôt aux ouvriers, tantôt aux employés. Il ne serait pas cohérent d'isoler la distinction dans la seule matière de la durée des préavis et de la condamner sans tenir compte des effets qu'elle a dans d'autres matières du droit du travail et de la sécurité sociale qui reposent sur la même distinction".

1.3. Selon le Conseil d'État, section de législation, il convient de retenir de cet arrêt ce qui suit:

1) le critère de la nature du travail (manuel ou intellectuel) peut encore difficilement justifier aujourd'hui, de manière objective et raisonnable, la distinction entre ouvriers et employés qui est fondée sur ce critère;

2) l'effacement de l'inégalité qui a été instaurée entre ouvriers et employés en vertu de ce critère, ne peut être que progressif et le fait qu'il serait injustifié d'instituer aujourd'hui une distinction sur la base de ce critère, ne suffit pas pour justifier sa brusque abolition;

3) pour apprécier la légitimité d'une différence de traitement basée sur ce critère, il faut également tenir compte des effets d'éventuelles différences de traitement dans d'autres domaines qui reposent sur ce même critère.

1.4. Force est de constater que les mesures prévues au chapitre 3 restent fondées sur la distinction entre ouvriers et employés qui, selon la Cour constitutionnelle, se base sur la nature principalement manuelle ou intellectuelle de leur travail, peut difficilement se justifier de manière objective et raisonnable et doit dès lors s'effacer progressivement. En outre, ces mesures ne portent que sur deux aspects du statut des ouvriers et employés du point de vue du droit du travail, à savoir le régime de licenciement et le régime de la suspension de l'exécution du contrat de travail et du travail à temps réduit, alors que d'autres différences de traitement existant dans d'autres domaines du droit social et du droit du travail restent inchangées pour l'heure. Les mesures en projet soulèvent également des questions concernant l'importance

van het verschil in de juridische statuten; het bestaan van voorrechten voor de bedienden wat de vastheid van betrekking betreft, heeft gewogen op hun eisen inzake bezoldiging alsmede op het succes van dergelijke eisen; het onderscheid tussen arbeiders en bedienden heeft zoveel weerslag gehad dat het tot uiting is gekomen in de vakbondsorganisatie en de afbakening van de paritaire comités. Daaruit volgt dat de sedert decennia op gang gekomen vervaging van de aangeklaagde ongelijkheid slechts geleidelijk kan plaatsvinden. Het feit dat het onverantwoord zou zijn thans een dergelijk onderscheid in te voeren, is niet voldoende om de plotselinge afschaffing ervan te rechtvaardigen.

B.6.3.2. Overigens wordt het onderscheid tussen de twee categorieën van werknemers ook aangewend voor andere verschillen in behandeling. Dat is met name het geval voor de bezoldigingswijze, de proefperiode, het gewaarborgd inkomen, de gedeeltelijke werkloosheid en de jaarlijkse vakantie.

Die verschillende regelingen zijn thans nu eens voor de arbeiders, dan weer voor de bedienden gunstig. Het zou niet coherent zijn het onderscheid enkel te beschouwen ten aanzien van de duur van de opzeggingstermijnen en het te veroordelen zonder rekening te houden met de gevolgen die het heeft in andere aangelegenheden van het arbeidsrecht en de sociale zekerheid, die op hetzelfde onderscheid berusten".

1.3. Naar het oordeel van de Raad van State, afdeling Wetgeving, kan uit dat arrest het volgende worden afgeleid:

1) het criterium van de aard van het werk (manueel of intellectueel) kan het onderscheid tussen arbeiders en bedienden dat erop is gebaseerd heden nog bezwaarlijk objectief en redelijk verantwoorden;

2) de vervaging van de ongelijkheid die op grond van dit criterium is tot stand gebracht tussen arbeiders en bedienden kan slechts geleidelijk plaatsvinden en het gegeven dat heden een bepaald onderscheid, gebaseerd op dat criterium, niet zou kunnen worden verantwoord, rechtvaardigt niet de plotse afschaffing ervan;

3) bij de beoordeling van het rechtmatig karakter van een verschillende behandeling gebaseerd op dat criterium dient ook rekening te worden gehouden met de gevolgen van eventuele verschillende behandelingen in andere aangelegenheden, die eveneens op dat criterium zijn gebaseerd.

1.4. Vastgesteld moet worden dat de in hoofdstuk 3 vervatte maatregelen nog altijd uitgaan van het onderscheid tussen arbeiders en bedienden, dat volgens het Grondwettelijk Hof is gebaseerd op de voornamelijk manuele, respectievelijk intellectuele aard van hun werk, dat bezwaarlijk objectief en redelijk kan worden verantwoord en dat bijgevolg geleidelijk dient te verdwijnen. Bovendien hebben die maatregelen slechts betrekking op twee aspecten van het arbeidsrechtelijk statuut van arbeiders en bedienden, nl. de ontslagregeling en de regeling van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en van gedeeltelijke arbeid, terwijl andere bestaande verschillen in behandeling in andere sociaal- en arbeidsrechtelijke aangelegenheden alsnog ongemoeid worden gelaten. De ontworpen maatregelen roepen ook vragen op wat betreft

et le caractère progressif du rapprochement, de ce point de vue, entre les régimes pour ouvriers et employés, force étant de constater qu'en ce qui concerne le règlement du licenciement, des différences considérables subsistent entre les deux régimes et qu'en ce qui concerne le régime de la suspension de l'exécution du contrat de travail et du travail à temps réduit pour les employés, le dispositif s'écarte substantiellement du régime en vigueur pour les ouvriers.

En outre, en ce qui concerne le régime de licenciement, les mesures en projet instaurent une nouvelle distinction entre les catégories d'ouvriers et d'employés, selon que l'exécution du contrat de travail a commencé avant le 1<sup>er</sup> janvier 2012 ou à partir de cette date. Dans le premier cas, le régime actuel reste en vigueur, dans le second, c'est le nouveau régime qui est applicable. L'instauration de cette différence de traitement peut difficilement être regardée comme une mesure transitoire limitée dans le temps, puisqu'il faut supposer que, par exemple, les travailleurs dont l'exécution du contrat de travail commence à courir juste avant le 1<sup>er</sup> janvier 2012 et qui sont occupés de manière ininterrompue chez le même employeur, seront encore soumis au régime actuel pour une longue période. Sous réserve de l'adoption future d'éventuelles mesures visant à poursuivre l'harmonisation entre le régime actuel et le nouveau régime, qui permettrait de concevoir effectivement la mesure actuellement en projet comme une mesure transitoire limitée dans le temps, cette différence de traitement nouvellement instaurée paraît difficilement justifiable.

Pour cette raison, il n'est pas du tout certain que les mesures actuellement en projet — et l'absence d'autres mesures — puissent être jugées conformes à la jurisprudence de la Cour constitutionnelle évoquée ci-dessus. Il est recommandé d'insérer une justification à cet égard dans l'exposé des motifs, en précisant par exemple le cadre plus large dans lequel situer éventuellement les mesures actuellement en projet et la manière dont le législateur entend parvenir, par l'adoption de ces mesures et de mesures ultérieures, à une harmonisation complète du statut des différentes catégories de travailleurs du point de vue du droit du travail et du droit social, les différences de traitement éventuelles ne reposant plus sur le critère de la nature du travail, dont la Cour constitutionnelle a jugé qu'il ne pouvait se justifier de manière objective et raisonnable.

2. Le nouveau régime de licenciement des employés, prévu au chapitre 3 du projet, prévoit également une différence de traitement entre les employés "supérieurs" et les employés "inférieurs", selon que leur rémunération annuelle dépasse ou non 16 100 euros. En ce qui concerne la conformité d'une telle distinction aux principes constitutionnels d'égalité et de non-discrimination, la Cour constitutionnelle a jugé ce qui suit:

"Sans mettre en cause la recherche d'une plus grande harmonisation des statuts des différentes catégories de travailleurs, il est généralement admis qu'une catégorie déterminée de travailleurs portant au sein de l'entreprise des responsabilités plus lourdes et qui retrouvera plus difficilement un emploi équivalent du point de vue des conditions de travail et de la

de diepgang en de geleidelijkheid van de toenadering tussen de regelingen voor arbeiders en bedienden op dat vlak, nu moet worden vastgesteld dat, wat de ontslagregeling betreft, aanzienlijke verschillen tussen de twee regelingen blijven bestaan, en, wat de ontworpen regeling van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en van gedeeltelijke arbeid voor bedienden betreft, de regeling substantieel afwijkt van de bestaande regeling voor arbeiders.

De ontworpen maatregelen doen bovendien, wat de ontslagregeling betreft, een nieuw verschil in behandeling ontstaan tussen de categorieën van arbeiders en van bedienden onderling, al naargelang de uitvoering van de arbeidsovereenkomst een aanvang heeft genomen vóór of aanvangt vanaf 1 januari 2012. In het eerste geval blijft de huidige regeling van toepassing, in het tweede geval is de nieuw ontworpen regeling van toepassing. De invoering van dit verschil in behandeling kan bezwaarlijk worden opgevat als een in de tijd beperkte overgangsmaatregel, nu moet worden aangenomen dat bijvoorbeeld werknemers waarvan de uitvoering van de arbeidsovereenkomst een aanvang neemt net vóór 1 januari 2012 en die ononderbroken bij dezelfde werkgever worden tewerkgesteld, nog gedurende een lange tijdsspanne onder de huidige regeling zullen vallen. Behoudens eventueel latere maatregelen in de richting van een verdere harmonisatie tussen de huidige en de nieuwe regeling, waardoor de thans ontworpen maatregel wel degelijk zou kunnen worden opgevat als een in de tijd beperkte overgangsmaatregel, lijkt dit nieuw ingevoerde verschil in behandeling moeilijk te kunnen worden verantwoord.

Gelet hierop, is het zeer de vraag of de thans ontworpen maatregelen — en het gebrek aan andere maatregelen — in overeenstemming kunnen worden geacht met de hiervoor geschetste rechtspraak van het Grondwettelijk Hof. Het verdient aanbeveling in de memorie van toelichting dienaangaande een verantwoording op te nemen, waarbij bijvoorbeeld wordt aangegeven in welk ruimer kader de thans ontworpen maatregelen desgevallend moeten worden gesitueerd en op welke wijze de wetgever door deze en latere maatregelen geleidelijk beoogt te komen tot een volledige harmonisering van het arbeids- en sociaalrechtelijk statuut van de onderscheiden categorieën van werknemers, waarbij eventuele verschillen in behandeling niet langer zijn gebaseerd op het criterium van de aard van het werk dat door het Grondwettelijk Hof als niet objectief en redelijk te verantwoorden is bestempeld.

2. De nieuwe regeling op het vlak van de ontslagregeling voor bedienden, opgenomen in hoofdstuk 3 van het ontwerp, voorziet ook in een verschillende behandeling tussen "hogere" en "lagere" bedienden, al naargelang het jaarloon al dan niet 16 100 euro overschrijdt. In verband met de overeenstemming van dergelijk onderscheid met de grondwettelijke beginselen van de gelijkheid en de niet-discriminatie heeft het Grondwettelijk Hof het volgende gesteld:

"Zonder afbreuk te doen aan het streven naar een grotere harmonisatie van de statuten van de verschillende categorieën van werknemers, wordt doorgaans aangenomen dat een bepaalde categorie van werknemers, die binnen de onderneming met zwaardere verantwoordelijkheden zijn belast en die moeilijker een op het vlak van de arbeids- en inkomensvoor-

rémunération, peut prétendre à une meilleure protection de la stabilité de l'emploi. La distinction entre les deux catégories d'employés, que la loi a perpétuée, répond dès lors à un but légitime. Le législateur peut considérer que la rémunération annuelle excédant un plafond déterminé est révélatrice de la nature particulière du travail fourni par l'employé<sup>8</sup>.

Pour cette raison, on peut considérer que la différence de traitement instaurée entre les employés supérieurs et les employés inférieurs en ce qui concerne les délais de préavis, se concilie avec le principe d'égalité. Il est toutefois recommandé, par souci de clarté, d'insérer une justification expresse dans l'exposé des motifs.

3. Le chapitre 6 du projet règle l'instauration d'une prime d'accompagnement pour certaines catégories de travailleurs (article 38). Le montant de cette prime d'accompagnement varie en fonction du régime légal applicable au contrat de travail et de l'ancienneté des travailleurs concernés (article 40). Les différences de traitement qui apparaissent ainsi doivent être en accord avec les principes constitutionnels d'égalité et de non-discrimination, tels qu'ils sont interprétés par la Cour constitutionnelle, entre autres dans l'arrêt précité concernant la matière examinée en l'espèce. Il est recommandé d'incorporer une justification en ce sens dans l'exposé des motifs.

## 2. Article 23 de la Constitution — *standstill*

Dans l'hypothèse où les mesures du chapitre 3 du projet auraient pour effet de réduire le niveau de protection de certaines catégories de travailleurs en matière de droit du travail, il faut souligner que l'article 23 de la Constitution, qui garantit notamment le droit à des conditions de travail équitables, s'oppose en principe à l'adoption de normes qui, par rapport au niveau de protection offert par la réglementation applicable au moment où cet article constitutionnel est entré en vigueur, réduisent d'une manière sensible le degré de protection des droits qu'il reconnaît. Selon la Cour constitutionnelle, l'article 23 de la Constitution implique une obligation de *standstill* "qui s'opposerait à ce que le législateur

waarden gelijkwaardige betrekking zullen vinden, aanspraak kunnen maken op een betere bescherming van de vastheid van hun dienstbetrekking. Het door de wet bestendigde onderscheid tussen twee categorieën van bedienden beantwoordt dan ook aan een geoorloofd doel. De wetgever vermag aan te nemen dat het jaarlijks loon boven een bepaalde grens een aanwijzing kan zijn voor de bijzondere aard van de door de bediende verrichte arbeid"<sup>8</sup>.

Gelet hierop, kan het ingevoerde verschil in behandeling tussen hogere en lagere bedienden, wat de opzeggingstermijnen betreft, geacht worden in overeenstemming te zijn met het gelijkheidsbeginsel. Het verdient evenwel aanbeveling om, duidelijkheidshalve, een uitdrukkelijke verantwoording op te nemen in de memorie van toelichting.

3. Hoofdstuk 6 van het ontwerp regelt de invoering van een begeleidingspremie voor bepaalde categorieën van werknemers (artikel 38). Het bedrag van die begeleidingspremie is verschillend al naargelang de wettelijke regeling die op de arbeidsovereenkomst van toepassing is en de anciënniteit van de betrokken werknemers (artikel 40). De verschillen in behandeling die aldus ontstaan, dienen in overeenstemming te zijn met de grondwettelijke beginselen van de gelijkheid en de niet-discriminatie, zoals die beginselen door het Grondwettelijk Hof onder meer in het hiervoor geciteerde arrest met betrekking tot de hier aan de orde zijnde materie zijn geïnterpreteerd. Het verdient aanbeveling een verantwoording in die zin op te nemen in de memorie van toelichting.

## 2. Artikel 23 van de Grondwet — *standstill*

Voor zover de in hoofdstuk 3 van het ontwerp opgenomen maatregelen tot gevolg zouden hebben dat het arbeidsrechtelijk beschermingsniveau van bepaalde categorieën van werknemers wordt verminderd, dient erop te worden gewezen dat artikel 23 van de Grondwet, dat onder meer het recht op billijke arbeidsvoorwaarden garandeert, er zich in beginsel tegen verzet dat normen worden aangenomen waarbij de graad van bescherming van de rechten, die erdoor worden erkend, aanzienlijk zou worden verminderd ten opzichte van het beschermingsniveau in de wetgeving die van toepassing was de dag waarop dat grondwetsartikel in werking is getreden. Volgens het Grondwettelijk Hof impliceert artikel 23 van

<sup>8</sup> Cour constitutionnelle, n° 56/93, 8 juillet 1993, B.7.3. Voir également, en ce qui concerne la distinction entre employés supérieurs et inférieurs: Cour constitutionnelle, n° 14/2009, 5 février 2009.

<sup>8</sup> Grondwettelijk Hof, nr. 56/93, 8 juli 1993, B.7.3. Zie ook, wat het onderscheid tussen hogere en lagere bedienden betreft: Grondwettelijk Hof, nr. 14/2009, 5 februari 2009.

compétent réduise sensiblement le niveau de protection offert par la réglementation applicable, sans que soient présents à cette fin des motifs liés à l'intérêt général"<sup>9 10</sup>.

Eu égard à la complexité des mesures actuellement en projet et au fait qu'il faut vraisemblablement les situer dans un ensemble de mesures plus large, échelonnée ou non qui, à terme, devraient conduire à une harmonisation des différents statuts des travailleurs, et eu égard également à la jurisprudence précitée de la Cour constitutionnelle, dont il faut déduire qu'il n'est pas exclu que les effets (négatifs) sur le degré de protection offert par le droit social et le droit du travail d'une certaine mesure soient compensés par les effets (positifs) d'autres mesures portant sur ces matières, il est actuellement extrêmement difficile d'apprécier les mesures actuellement en projet à la lumière de l'article 23 de la Constitution et du principe de *standstill* qui en découle. Le législateur ne perdra cependant pas de vue que, sauf motifs liés à l'intérêt général, l'article 23 de la Constitution fait en tout cas obstacle à une réduction du niveau global de protection en matière de droit social et de droit du travail.

### 3. Charte sociale européenne

L'article 4, 4, de la Charte sociale européenne dispose:

"En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à une rémunération équitable, les Parties contractantes s'engagent:

(...)

4. à reconnaître le droit de tous les travailleurs à un délai de préavis raisonnable dans le cas de cessation de l'emploi"<sup>11</sup>.

<sup>9</sup> Cour constitutionnelle, n° 130/2004, 14 juillet 2004, B.5; Cour constitutionnelle, n° 150/2004, 15 septembre 2004, B.12; Cour constitutionnelle, n° 189/2005, 14 décembre 2005, B.9; Cour constitutionnelle, n° 135/2006, 14 septembre 2006, B.10; Cour constitutionnelle, n° 137/2006, 14 septembre 2006, B.7.1; Cour constitutionnelle, n° 145/2006, 28 septembre 2006, B.5.1; Cour constitutionnelle, n° 87/2007, 20 juin 2007, B.5; Cour constitutionnelle, n° 114/2008, 31 juillet 2008, B.3; Cour constitutionnelle, n° 121/2008, 1<sup>er</sup> septembre 2008, B.11.1; Cour constitutionnelle, n° 94/2010, 29 juillet 2010, B.6.2; Cour constitutionnelle, n° 113/2010, 14 octobre 2010, B.3.2; Cour constitutionnelle, n° 131/2010, 18 novembre 2010, B.8.2; Cour constitutionnelle, n° 2/2011, 13 janvier 2011, B.4.2. Voir à cet égard également: M. Bossuyt, "Artikel 23 in de rechtspraak van het Grondwettelijk Hof", in W. Rauws et M. Stroobant (éds.), *Sociale en economische grondrechten. Les droits économiques et sociaux*, Antwerpen-Louvain-La-Neuve, Intersentia, Anthemis, 2010, p. 64.

<sup>10</sup> La jurisprudence du Conseil d'État, section du contentieux administratif, va dans le même sens. Voir C.E., n° 187 998, 17 novembre 2008, Coomans.

<sup>11</sup> Charte sociale européenne (révisée); voir la loi du 15 mars 2002 portant assentiment à la Charte sociale européenne révisée et à l'Annexe, faites à Strasbourg le 3 mai 1996, *M.B.* 10 mai 2004.

de Grondwet een *standstill*-verplichting "die eraan in de weg staat dat de bevoegde wetgever het beschermingsniveau dat wordt geboden door de van toepassing zijnde wetgeving in aanzienlijke mate vermindert, zonder dat daarvoor redenen zijn die verband houden met het algemeen belang"<sup>9 10</sup>.

Gelet op de complexiteit van de thans ontworpen maatregelen en op het gegeven dat die maatregelen wellicht moeten worden gesitueerd in een ruimer en al dan niet gefaseerd geheel van maatregelen die er op termijn zouden moeten toe leiden dat de onderscheiden werknemersstatuten worden geharmoniseerd, en mede gelet op de hiervoor geciteerde rechtspraak van het Grondwettelijk Hof, waaruit moet worden afgeleid dat het niet uitgesloten is dat de (negatieve) gevolgen van een bepaalde maatregel voor de graad van sociaal- en arbeidsrechtelijke bescherming worden gecompenseerd door de (positieve) gevolgen van andere maatregelen op dat vlak, is het op dit ogenblik uitermate moeilijk om de thans ontworpen maatregelen te beoordelen in het licht van artikel 23 van de Grondwet en het eruit voortvloeiende *standstill*-beginsel. De wetgever dient evenwel voor ogen te houden dat, behoudens indien daartoe redenen bestaan die verband houden met het algemeen belang, artikel 23 van de Grondwet er in elk geval aan in de weg staat dat het globaal beschermingsniveau op arbeids- en sociaalrechtelijk vlak zou verminderen.

### 3. Europees Sociaal Handvest

Artikel 4, 4, van het Europees Sociaal Handvest luidt:

"Teneinde de doeltreffende uitoefening van het recht op een billijke beloning te waarborgen, verbinden de Partijen zich:

(...)

4. het recht van alle werknemers op een redelijke opzeggingstermijn bij beëindiging van hun dienstbetrekking te erkennen"<sup>11</sup>.

<sup>9</sup> Grondwettelijk Hof nr. 130/2004, 14 juli 2004, B.5; Grondwettelijk Hof nr. 150/2004, 15 september 2004, B.12; Grondwettelijk Hof nr. 189/2005, 14 december 2005, B.9; Grondwettelijk Hof, nr. 135/2006, 14 september 2006, B.10; Grondwettelijk Hof, nr. 137/2006, 14 september 2006, B.7.1; Grondwettelijk Hof nr. 145/2006, 28 september 2006, B.5.1; Grondwettelijk Hof nr. 87/2007, 20 juni 2007, B.5; Grondwettelijk Hof nr. 114/2008, 31 juli 2008, B.3; Grondwettelijk Hof nr. 121/2008, 1 september 2008, B.11.1; Grondwettelijk Hof nr. 94/2010, 29 juli 2010, B.6.2; Grondwettelijk Hof, nr. 113/2010, 14 oktober 2010, B.3.2; Grondwettelijk Hof nr. 131/2010, 18 november 2010, B.8.2; Grondwettelijk Hof nr. 2/2011, 13 januari 2011, B.4.2. Zie in dat verband ook: M. Bossuyt, "Artikel 23 in de rechtspraak van het Grondwettelijk Hof", in W. Rauws en M. Stroobant (éds.), *Sociale en economische grondrechten. Les droits économiques et sociaux*, Antwerpen-Louvain-La-Neuve, Intersentia, Anthemis, 2010, p. 64.

<sup>10</sup> De rechtspraak van de Raad van State, afdeling Bestuursrechtspraak, is in dezelfde zin. Zie RvSt nr. 187 998, 17 november 2008, Coomans.

<sup>11</sup> Europees Sociaal Handvest (herzien); zie de wet van 15 maart 2002 houdende instemming met het herziene Europees Sociaal Handvest en met de Bijlage, gedaan te Straatsburg op 3 mei 1996, *B.S.* 10 mei 2004.



Reste à savoir dans quelle mesure, en ce qui concerne les délais de préavis, en particulier ceux des ouvriers, le régime en projet peut être considéré comme conforme à l'article 4, 4, de la Charte sociale européenne. Concernant le régime actuellement en vigueur, les conclusions du rapport au sujet de la Belgique du Comité européen des droits sociaux de décembre 2010 mentionne ce qui suit:

“Néanmoins, le Comité considère que certaines catégories de travailleurs ne sont pas couverts de manière adéquate compte tenu du fait que le socle minimal garanti par la loi relative aux contrats de travail n'est pas conforme à l'article 4§ 4 de la Charte révisée. Il s'agit notamment d'un préavis de 28 jours qui n'est pas raisonnable pour le travailleur qui a trois ans et plus d'ancienneté (Conclusions XIV, Malte) et 56 jours pour le travailleur qui a dix ans et plus d'ancienneté (Conclusions XIV-2 Italie)”<sup>12</sup>.

Pour les ouvriers qui ont travaillé dix ans, le régime en projet prévoit un délai de préavis de 64 jours. Pour les ouvriers qui ont travaillé moins de dix ans, il prévoit un préavis de 48 jours. La question est de savoir si on peut considérer que ces délais sont conformes à l'article 4, 4, de la Charte sociale européenne. Sachant que l'article 65/3 en projet de la loi du 3 juillet 1978 permet de déroger aux délais de préavis légaux et que les délais de préavis dérogatoires peuvent être plus courts que les délais de préavis légaux, il faudra veiller à ce que les délais de préavis dérogatoires soient également conformes à l'article 4, 4, de la Charte sociale européenne.

#### 4. Délégations au Roi

Le projet de loi comporte de nombreuses délégations au Roi.

Pour se conformer à la répartition des compétences entre les pouvoirs législatif et exécutif régie par la Constitution, les pouvoirs que le législateur délègue au Roi ne peuvent être définis de manière trop large ou trop peu délimitée. En outre, les pouvoirs délégués ne peuvent en principe pas porter sur la détermination d'éléments essentiels de la réglementation. Il appartient au législateur de les définir lui-même. À cet égard, seul peut être laissé au Roi le soin de déterminer les modalités relatives aux éléments essentiels définis par le législateur lui-même. Ceci vaut a fortiori quand la délégation concerne 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.

À cet égard, les dispositions suivantes du projet posent en tout cas un problème et les délégations qu'elles prévoient devront par conséquent être mieux précisées:

<sup>12</sup> Charte sociale européenne (révisée), Comité européen des Droits sociaux, Conclusions 2010 (Belgique) Conclusions 2010. [http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/conclusions/State/Belgium2010\\_fr.pdf](http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/conclusions/State/Belgium2010_fr.pdf), p. 10.

De vraag rijst in hoeverre de ontworpen regeling op het vlak van de opzeggingstermijnen van in het bijzonder de arbeiders in overeenstemming kan worden geacht met artikel 4, 4, van het Europees Sociaal Handvest. Met betrekking tot de thans van kracht zijnde wettelijke regeling wordt in het rapport met conclusies over België van het Europees Comité voor sociale rechten van december 2010 het volgende gesteld:

“Nevertheless, the Committee notes that some categories of employees are left without adequate protection, as the maximum statutory notice period provided by the Employment Contracts Act is not in conformity with the Article 4§ 4 of the Revised Charter. Namely, 28 days' notice is insufficient for workers with three or more years' service (Conclusions XIV, Malta) and 56 days for workers with ten years' service and more (Conclusions XIV-2, Italy)”<sup>12</sup>.

De opzeggingstermijn voor werklieden die tien jaar hebben gewerkt, bedraagt in de ontworpen regeling 64 dagen. De opzeggingstermijn voor werklieden die minder dan tien jaar hebben gewerkt, bedraagt in de ontworpen regeling 48 dagen. De vraag rijst of deze termijnen in overeenstemming kunnen worden geacht met artikel 4, 4, van het Europees Sociaal Handvest. Vermits overeenkomstig het ontworpen artikel 65/3 van de wet van 3 juli 1978 afgeweken kan worden van de wettelijke opzeggingstermijnen, en de afwijkende opzeggingstermijnen korter kunnen zijn dan de wettelijke opzeggingstermijnen, zal erover dienen gewaakt te worden dat ook de afwijkende opzeggingstermijnen in overeenstemming zijn met artikel 4, 4, van het Europees Sociaal Handvest.

#### 4. Delegaties aan de Koning

Het ontwerp van wet bevat tal van delegaties aan de Koning.

Om in overeenstemming te zijn met de grondwettelijk geregelde bevoegdheidsverdeling tussen de wetgevende en de uitvoerende macht mogen de bevoegdheden die door de wetgever aan de Koning worden gedelegeerd niet op een te ruime of te weinig afgebakende manier zijn omschreven. De gedelegeerde bevoegdheden mogen daarenboven in beginsel geen betrekking hebben op de vaststelling van essentiële bestanddelen van de regeling. Deze laatste bestanddelen dienen door de wetgever zelf te worden vastgesteld. Aan de Koning kan wat dat betreft enkel worden overgelaten om de nadere regels te bepalen in verband met de door de wetgever zelf vastgestelde essentiële bestanddelen. Dit geldt *a fortiori* wanneer de machtiging 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.

Volgende bepalingen van het ontwerp stellen in dat opzicht in elk geval een probleem en de erin opgenomen delegaties zullen bijgevolg nader dienen te worden afgebakend:

<sup>12</sup> European social charter (revised), European Committee for social rights, Conclusions 2010 (Belgium) [http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/conclusions/State/Belgium2010\\_en.pdf](http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/conclusions/State/Belgium2010_en.pdf), p. 10.

— l'article 51, § 8, alinéa 4, en projet, de la loi du 3 juillet 1978 (article 9 du projet), qui donne le pouvoir au Roi, d'augmenter, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, le montant minimum du supplément visé à l'alinéa 2 de ce paragraphe;

— l'article 77/1, § 4, alinéa 2, en projet, de la loi du 3 juillet 1978 (article 17 du projet), qui autorise le Roi, à modifier, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, les critères de reconnaissance d'entreprise en difficulté visés dans ce paragraphe;

— l'article 58, § 2, alinéa 1<sup>er</sup>, en projet, de la loi du 26 juin 2002 (article 36, 1<sup>o</sup>, du projet), qui donne le pouvoir au Roi, après avis du comité de gestion du Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises et du Conseil national du Travail, d'imposer chaque année à certaines catégories d'employeurs le paiement d'une cotisation annuelle dont Il fixe le montant;

— l'article 58, § 4, alinéa 2, en projet, de la loi du 26 juin 2002 (article 36, 2<sup>o</sup>, du projet), dans la mesure où cette disposition charge le Roi de fixer la date d'entrée en vigueur de ce paragraphe;

— l'article 43, § 1<sup>er</sup>, alinéa 2, du projet, qui confère au Roi le pouvoir de déroger à la disposition légale qui, pour l'application de l'article 7 de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs et de ses arrêtés d'exécution, considère la prime d'accompagnement comme une allocation de chômage.

#### Observations particulières

##### Art. 2

Selon le délégué, l'article 3, § 2, de la loi du 1<sup>er</sup> février 2011 portant la prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel permet également de prolonger les plans d'entreprise qui ne sont devenus obligatoires pour l'employeur qu'après le 31 janvier 2011. De l'accord du délégué, l'article 2, 2<sup>o</sup>, du projet, qui prévoit d'abroger cet article 3, § 2, doit par conséquent être omis du projet.

##### Art. 7

Les auteurs du projet doivent vérifier si, eu égard au régime permanent que prévoit le nouveau chapitre II/1 du titre III de la loi du 3 juillet 1978, il n'est pas préférable d'envisager d'abroger l'article 25, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, de la loi du 1<sup>er</sup> février 2011, plutôt que de le modifier.

— het ontworpen artikel 51, § 8, vierde lid, van de wet van 3 juli 1978 (artikel 9 van het ontwerp), waarin aan de Koning de bevoegdheid wordt verleend om, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, het minimumbedrag van het supplement bedoeld in het tweede lid van die paragraaf te verhogen;

— het ontworpen artikel 77/1, § 4, tweede lid, van de wet van 3 juli 1978 (artikel 17 van het ontwerp), dat de Koning machtigt om, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de criteria tot erkenning van onderneming in moeilijkheden bedoeld in die paragraaf te wijzigen;

— het ontworpen artikel 58, § 2, eerste lid, van de wet van 26 juni 2002 (artikel 36, 1<sup>o</sup>, van het ontwerp), waarin aan de Koning de bevoegdheid wordt verleend om, na advies van het beheerscomité van het Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers en van de Nationale Arbeidsraad, aan bepaalde categorieën van werkgevers elk jaar de betaling van een bijdrage op te leggen waarvan Hij het bedrag vaststelt;

— het ontworpen artikel 58, § 4, tweede lid, van de wet van 26 juni 2002 (artikel 36, 2<sup>o</sup>, van het ontwerp), voor zover het in die bepaling aan de Koning wordt opgedragen om de datum van inwerkingtreding van die paragraaf te bepalen;

— artikel 43, § 1, tweede lid, van het ontwerp, dat aan de Koning de bevoegdheid verleent om af te wijken van de wettelijke bepaling dat de begeleidingspremie voor de toepassing van artikel 7 van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders en zijn uitvoeringsbesluiten als een werkloosheidsuitkering wordt beschouwd.

#### Bijzondere opmerkingen

##### Art. 2

Volgens de gemachtigde komen ook de ondernemingsplannen die voor de werkgever eerst bindend zijn na 31 januari 2011 in aanmerking voor verlenging, op basis van artikel 3, § 2, van de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord. Artikel 2, 2<sup>o</sup>, van het ontwerp, dat in de opheffing van dat artikel 3, § 2, voorziet, dient bijgevolg uit het ontwerp te worden weggelaten. De gemachtigde is het hiermee eens.

##### Art. 7

De stellers van het ontwerp dienen na te gaan of, gelet op de permanente regeling waarin in het nieuwe hoofdstuk II/1 van titel III van de wet van 3 juli 1978 wordt voorzien, niet veeleer moet worden geopteerd voor de opheffing van artikel 25, § 1, eerste lid, van de wet van 1 februari 2011, in plaats van voor de ontworpen wijziging ervan.

## Art. 11, 12 et 14

Les articles 65/1, 65/2 et 65/4, en projet, de la loi du 3 juillet 1978 (respectivement les articles 11, 12 et 14 du projet) utilisent un certain nombre de notions dont le contenu peut donner lieu à des interprétations divergentes<sup>13</sup>. Il convient par conséquent de vérifier s'il n'est pas préférable de définir précisément ces notions pour éviter de possibles problèmes d'interprétation.

## Art. 17

On n'aperçoit pas quel est le statut juridique de la Commission "Plans d'entreprise", visée à l'article 77/1, § 3, en projet, de la loi du 3 juillet 1978. 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 et de réserver le pouvoir de décision à une autorité administrative.

## Art. 21

Le début de l'article 77/4, § 5, alinéa 3, en projet, de la loi du 3 juillet 1978 doit être rédigé comme suit "Pour l'application de l'alinéa 1<sup>er</sup>, il n'est pas tenu compte des semaines de calendrier suivant ...".

## Art. 27

À l'article 86/2, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, deuxième, troisième et quatrième tirets, alinéa 3, deuxième tiret, et § 2, alinéa 1<sup>er</sup>, deuxième, troisième et quatrième tirets, en projet, de la loi du 3 juillet 1978, la disposition en projet doit chaque fois être rédigée comme suit:

"jours pour les employés qui sont en service depuis ... ans et depuis moins de ... ans".

À l'article 86/2, § 1, alinéa 3, troisième tiret, en projet, de la même loi, il faut en outre écrire "135 jours pour les employés qui sont en service depuis au moins dix ans, mais depuis moins de quinze ans".

## Art. 45

Conformément à son article 5, la convention collective de travail n° 96 du 20 février 2009, conclue au sein du Conseil national du travail, instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement, en exécution de l'accord interprofessionnel du

<sup>13</sup> Voir par exemple l'"exécution" du contrat de travail et une "interruption" d'"occupation" dans l'article 65/1, en projet, "sans interruption" "au service" dans l'article 65/2 en projet et "engagement" dans l'article 65/4 en projet.

## Art. 11, 12 en 14

In de ontworpen artikelen 65/1, 65/2 en 65/4 van de wet van 3 juli 1978 (resp. artikel 11, 12 en 14 van het ontwerp), worden een aantal begrippen gehanteerd waarvan de inhoud aanleiding kan geven tot verschillende interpretaties<sup>13</sup>. Er dient bijgevolg te worden nagegaan of deze begrippen niet best nader worden omschreven, teneinde mogelijke interpretatieproblemen te vermijden.

## Art. 17

Het is niet duidelijk welk het juridische statuut is van de Commissie "Ondernemingsplannen" bedoeld in het ontwerp artikel 77/1, § 3, van de wet van 3 juli 1978. Zo is het bijvoorbeeld niet duidelijk of er een administratief of juridictioneel beroep kan worden ingesteld tegen de door haar genomen beslissingen en zo ja, bij welke instantie. Teneinde de hiermee gepaard gaande rechtsonzekerheid te vermijden, kan worden overwogen om bedoelde commissie enkel een adviesbevoegdheid te verlenen en de eigenlijke beslissingsbevoegdheid voor te behouden aan een administratieve overheid.

## Art. 21

In het ontwerp artikel 77/4, § 5, derde lid, van de wet van 3 juli 1978, dient aan het begin ervan te worden geschreven "Voor de toepassing van het eerste lid wordt geen rekening gehouden met de kalenderweken volgend op ...".

## Art. 27

In het ontwerp artikel 86/2, § 1, eerste lid, tweede, derde en vierde gedachtestreepje, derde lid, tweede gedachtestreepje, en § 2, eerste lid, tweede, derde en vierde gedachtestreepje, van de wet van 3 juli 1978, dient de ontwerp bepaling telkens te worden geredigeerd als volgt:

"dagen voor de bedienden die van... jaar tot minder dan... jaar in dienst zijn".

In het ontwerp artikel 86/2, § 1, derde lid, derde gedachtestreepje, van dezelfde wet, dient bovendien te worden geschreven "135 dagen voor de bedienden die minstens tien jaar doch minder dan vijftien jaar in dienst zijn".

## Art. 45

De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 96 van 20 februari 2009, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding voor sommige werknemers die worden ontslagen, ter uitvoering van het interprofessioneel akkoord van 22 december 2008, algemeen verbind-

<sup>13</sup> Zie bijvoorbeeld de "uitvoering" van de arbeidsovereenkomst en een "onderbreking" van de "tewerkstelling" in het ontwerp artikel 65/1, "ononderbroken" "in dienst" in het ontwerp artikel 65/2 en "aanwerving" in het ontwerp artikel 65/4.

22 décembre 2008, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 28 juin 2009 (ci-après: CCT n° 96) a cessé d'être en vigueur le 31 décembre 2010. Même si on écarte la question de savoir dans quelle mesure le législateur peut interférer dans le résultat du mécanisme contractuel visé dans la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, force est de constater que la CCT n° 96 ne fait plus partie de l'ordre juridique, de sorte qu'envisager sa modification est en tout cas devenu sans objet. Le législateur n'a par conséquent d'autre alternative que de transposer les règles de la CCT n° 96 dans un régime légal. Il faudra alors également examiner si d'autres dispositions de la CCT n° 96 ne doivent pas être adaptées en vue de leur intégration dans ce régime légal <sup>14</sup>.

#### Art. 47

Les articles 45 et 46 du projet produisent leurs effets le 1<sup>er</sup> janvier 2011, à moins qu'ils n'entrent pas en vigueur conformément à la condition fixée à l'article 47, alinéa 2 ou 3, du projet. Il n'est pas exclu, dès lors, que les articles 45 et 46 entrent en vigueur de manière rétroactive.

Il convient de rappeler à cet égard que, selon la jurisprudence constante de la Cour constitutionnelle, la non-rétroactivité des lois est une garantie ayant pour but de prévenir l'insécurité juridique. Cette garantie exige que le contenu du droit soit prévisible et accessible, de sorte que le justiciable puisse prévoir, à un degré raisonnable, les conséquences d'un acte déterminé au moment où cet acte est accompli. La rétroactivité ne se justifie que si elle est indispensable à la réalisation d'un objectif d'intérêt général. S'il s'avère en outre que la rétroactivité a pour effet que l'issue de l'une ou l'autre procédure judiciaire est influencée dans un sens déterminé ou que les juridictions sont empêchées de se prononcer sur une question de droit, la nature du principe en cause exige que des circonstances exceptionnelles ou des motifs impérieux d'intérêt général justifient l'intervention du législateur, laquelle porte atteinte, au préjudice d'une catégorie de citoyens, aux garanties juridictionnelles offertes à tous <sup>15</sup>.

La question se pose de savoir si la rétroactivité éventuelle des articles 45 et 46 du projet remplit ces conditions. La section de législation n'a pas connaissance de l'ensemble des éléments qui lui permettraient d'apporter une réponse adéquate à cette question, si bien qu'elle émet des réserves sur ce point.

<sup>14</sup> Voir par exemple l'article 3, alinéa 1<sup>er</sup>, de la CCT n° 96, où il est question d'une période "du 1<sup>er</sup> janvier 2010 au 31 décembre 2010".

<sup>15</sup> Voir, entre autres, Cour constitutionnelle, n° 26/2009, 18 février 2009, B.13.

dend déclaré bij koninklijk besluit van 28 juni 2009 (hierna: CAO nr. 96), is overeenkomstig artikel 5 ervan buiten werking getreden op 31 december 2010. Nog daargelaten de vraag in hoeverre de wetgever kan interfereren in de uitkomst van het in de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités bedoelde contractueel procedé, dient te worden vastgesteld dat de CAO nr. 96 niet langer deel uitmaakt van de rechtsorde, zodat de voorgenomen wijziging ervan in elk geval zonder voorwerp is geworden. De wetgever rest bijgevolg geen andere mogelijkheid dan de in de CAO nr. 96 opgenomen regeling om te zetten in een wettelijke regeling. Daarbij zal ook moeten worden nagegaan of geen andere bepalingen van de CAO nr. 96 dienen te worden aangepast met het oog op hun opnemings in die wettelijke regeling <sup>14</sup>.

#### Art. 47

De artikelen 45 en 46 van het ontwerp hebben uitwerking met ingang van 1 januari 2011, tenzij deze artikelen overeenkomstig de voorwaarde bepaald in artikel 47, tweede resp. derde lid, van het ontwerp niet in werking treden. Het valt bijgevolg niet uit te sluiten dat de artikelen 45 en 46 retroactief in werking treden.

In dat verband dient erop te worden gewezen dat volgens de vaste rechtspraak van het Grondwettelijk Hof de niet-retroactiviteit van wetten een waarborg is ter voorkoming van rechtsonzekerheid. Die waarborg vereist dat de inhoud van het recht voorzienbaar en toegankelijk is, zodat de rechtzoekende in redelijke mate de gevolgen van een bepaalde handeling kan voorzien op het tijdstip dat die handeling wordt verricht. De terugwerkende kracht kan enkel worden verantwoord wanneer zij onontbeerlijk is voor de verwezenlijking van een doelstelling van algemeen belang. Indien bovendien blijkt dat de terugwerkende kracht tot gevolg heeft dat de afloop van een of meer gerechtelijke procedures in een welbepaalde zin wordt beïnvloed of dat rechtscollages worden verhinderd zich uit te spreken over een rechtsvraag, vergt de aard van het in het geding zijnde beginsel dat uitzonderlijke omstandigheden of dwingende motieven van algemeen belang een verantwoording bieden voor het optreden van de wetgever, dat ten nadele van een categorie van burgers inbreuk maakt op de jurisdictionele waarborgen die aan allen worden geboden <sup>15</sup>.

Vraag is of de eventuele terugwerkende kracht van de artikelen 45 en 46 van het ontwerp aan deze vereiste voldoet. De afdeling Wetgeving heeft geen kennis van alle elementen die toelaten die vraag op afdoende wijze te beantwoorden zodat wat dat betreft een voorbehoud wordt gemaakt.

<sup>14</sup> Zie bijvoorbeeld artikel 3, eerste lid, van de CAO nr. 96, waarin sprake is van een periode "van 1 januari 2010 tot 31 december 2010".

<sup>15</sup> Zie, onder meer, Grondwettelijk Hof, nr. 26/2009, 18 februari 2009, B.13.

La chambre était composée de

Messieurs

M. Van Damme président de chambre,

J. Baert,

Madame

W. Van Vaerenbergh, conseillers d'État,

M. Tison,

L. Denis, assesseurs de la section de législation,

A. Beckers greffier

Le rapport a été présenté par M. R. Aertgeerts, premier auditeur chef de section, et Mmes N. Van Leuven et A. Somers, auditeurs.

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

*Le greffier,*

A. BECKERS

*Le président,*

M. VAN DAMME

De kamer was samengesteld uit

de Heren

M. Van Damme, kamervoorzitter,

J. Baert,

Mevrouw

W. Van Vaerenbergh, staatsraden

M. Tison,

L. Denis, assessoren van de afdeling Wetgeving,

A. Beckers griffier

Het verslag werd uitgebracht door de heer R. Aertgeerts, eerste auditeur-afdelingshoofd, en de dames N. Van Leuven en A. Somers, auditeurs.

*De griffier,*

A. BECKERS

*De voorzitter,*

M. VAN DAMME



**PROJET DE LOI**

ALBERT II, ROI DES BELGES,

*À tous, présents et à venir,*

SALUT.

Sur la proposition de la ministre de l'Emploi,

NOUS AVONS ARRÊTÉ ET ARRÊTONS:

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

CHAPITRE 1<sup>er</sup>

**Disposition générale**

Article 1<sup>er</sup>

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

CHAPITRE 2

**Modifications de la loi du 1<sup>er</sup> février 2011 portant la prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel**

Art. 2

Dans l'article 3, § 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup>, de la loi du 1<sup>er</sup> février 2011 portant prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel, les mots "31 mars 2011" sont remplacés par les mots "31 décembre 2011".

Art. 3

Dans le texte néerlandais de l'article 9, alinéa 3, de la même loi, les mots "van de uitvoering van de arbeid" sont remplacés par les mots "van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst".

Art. 4

Dans l'article 12 de la même loi, sont apportées les modifications suivantes:

**WETSONTWERP**

ALBERT II, KONING DER BELGEN,

*Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen,*

ONZE GROET.

Op de voordracht van de minister van Werk,

HEBBEN WIJ BESLOTEN EN BESLUITEN WIJ:

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

HOOFDSTUK 1

**Algemene bepaling**

Artikel 1

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

HOOFDSTUK 2

**Wijzigingen van de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord**

Art. 2

In artikel 3, § 1, 1<sup>o</sup>, van de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord, worden de woorden "31 maart 2011" vervangen door de woorden "31 december 2011".

Art. 3

In artikel 9, derde lid, van dezelfde wet, worden de woorden "van de uitvoering van de arbeid" vervangen door de woorden "van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst".

Art. 4

In artikel 12 van dezelfde wet worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° à l'alinéa 1<sup>er</sup>, les mots "31 mars 2011" sont remplacés par les mots "31 décembre 2011";

2° l'alinéa 2 est abrogé.

#### Art. 5

Dans l'article 17, § 1<sup>er</sup>, 4°, de la même loi, les mots "au terme de l'application" sont remplacé par les mots "jusqu'au terme de l'application".

#### Art. 6

Dans l'article 20 de la même loi, sont apportées les modifications suivantes:

1° à l'alinéa 1<sup>er</sup>, les mots "31 mars 2011" sont remplacés par les mots "31 décembre 2011";

2° l'alinéa 2 est abrogé.

#### Art. 7

Dans l'article 25, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, de la même loi, les mots "au chapitre 1 et 2 du présent titre, prolongée d'un mois" sont remplacés par "au chapitre II/1 du titre III de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, inséré par la loi du ... 2011".

#### Art. 8

Les articles 2, 3, 4, 5 et 6 entrent en vigueur le 31 mars 2011.

L'article 7 entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2012.

### CHAPITRE 3

#### **Modifications de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail**

#### Art. 9

L'article 51 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail est complété par le paragraphe 8, rédigé comme suit:

"§ 8. L'ouvrier a droit, pour chaque jour pendant lequel il n'a pas travaillé en application du présent article, à

1° in het eerste lid, worden de woorden "31 maart 2011" vervangen door de woorden "31 december 2011";

2° het tweede lid wordt opgeheven.

#### Art. 5

In artikel 17, § 1, 4°, van dezelfde wet, worden de woorden "tot de toepassing" vervangen door de woorden "tot de einddatum van de toepassing".

#### Art. 6

In artikel 20 van dezelfde wet worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het eerste lid, worden de woorden "31 maart 2011" vervangen door de woorden "31 december 2011";

2° het tweede lid wordt opgeheven.

#### Art. 7

In artikel 25, § 1, eerste lid van dezelfde wet, worden de woorden "in de hoofdstukken 1 en 2 van deze titel, verlengd met een maand" vervangen door de woorden "in het hoofdstuk II/1 van titel III van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, ingevoegd door de wet van ... 2011".

#### Art. 8

De artikelen 2, 3, 4, 5 en 6 treden in werking op 31 maart 2011.

Artikel 7 treedt in werking op 1 januari 2012.

### HOOFDSTUK 3

#### **Wijzigingen van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten**

#### Art. 9

Artikel 51 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, wordt aangevuld met een paragraaf 8, luidende:

"§ 8. De werkman heeft recht op een supplement bovenop de werkloosheidsuitkeringen wegens schor-

un supplément aux allocations de chômage dues pour suspension de l'exécution de son contrat.

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

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

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

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

#### Art. 10

Dans le titre II de la même loi, le chapitre III dont le texte actuel formera la section 1 intitulée "Régime général", il est inséré une section 2 intitulée "Dispositions particulières à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012".

#### Art. 11

Dans la section 2, insérée par l'article 10, il est inséré un article 65/1 rédigé comme suit:

"Art. 65/1. La présente section est applicable aux contrats de travail dont l'exécution, telle que convenue par l'employeur et l'ouvrier, débute à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012.

Toutefois, cette section ne s'applique pas lorsque l'ouvrier a été occupé précédemment par ce même employeur dans les liens d'un contrat de travail et que, s'il y a une interruption d'occupation entre ce contrat et le contrat visé à l'alinéa 1<sup>er</sup>, cette interruption ne dépasse pas sept jours."

#### Art. 12

Dans la même section 2, il est inséré un article 65/2, rédigé comme suit:

"Art. 65/2. § 1<sup>er</sup>. Par dérogation à l'article 59, alinéas 2, 3 et 5, lorsque le congé est donné par l'employeur, le délai de préavis est fixé à:

sing van de uitvoering van zijn overeenkomst, voor elke dag waarop hij niet heeft gewerkt in toepassing van dit artikel.

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

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

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

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

#### Art. 10

In titel II, hoofdstuk III van dezelfde wet, waarvan de bestaande tekst een afdeling 1, luidende "Algemene regeling" zal vormen, wordt een afdeling 2 ingevoegd, luidende "Bijzondere bepalingen vanaf 1 januari 2012".

#### Art. 11

In afdeling 2, ingevoegd bij artikel 10, wordt een artikel 65/1 ingevoegd, luidende:

"Art. 65/1. Deze afdeling is van toepassing op de arbeidsovereenkomsten waarvan de uitvoering, zoals overeengekomen tussen de werkgever en de werkmán, aanvangt vanaf 1 januari 2012.

Deze afdeling is evenwel niet van toepassing wanneer de werkmán voorheen met dezelfde werkgever verbonden is geweest door een arbeidsovereenkomst en, zo er een onderbreking van de tewerkstelling is tussen deze overeenkomst en de in het eerste lid bedoelde overeenkomst, deze onderbreking zeven dagen niet overschrijdt."

#### Art. 12

In dezelfde afdeling 2 wordt een artikel 65/2 ingevoegd, luidende:

"Art. 65/2. § 1. Wanneer de opzegging uitgaat van de werkgever is in afwijking van artikel 59, tweede, derde en vijfde lid, de opzeggingstermijn vastgesteld op:

— vingt-huit jours pour les ouvriers qui comptent de moins de six mois d'ancienneté dans l'entreprise;

— quarante jours pour les ouvriers qui comptent de six mois à moins de cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise;

— quarante-huit jours pour les ouvriers qui comptent de cinq ans à moins de dix ans d'ancienneté dans l'entreprise;

— soixante-quatre jours pour les ouvriers qui comptent de dix ans à moins de quinze ans d'ancienneté dans l'entreprise;

— nonante-sept jours pour les ouvriers qui comptent de quinze ans à moins de vingt ans d'ancienneté dans l'entreprise;

— cent vingt-neuf jours pour les ouvriers qui comptent vingt ans d'ancienneté et plus dans l'entreprise.

Par ancienneté, il faut entendre les périodes pendant lesquelles l'ouvrier est demeuré sans interruption au service de la même entreprise.

§ 2. Le délai de préavis est de quatorze jours lorsque le congé est donné par l'ouvrier. Ce délai est doublé lorsqu'il s'agit d'ouvriers demeurés sans interruption au service de la même entreprise pendant au moins vingt ans.

§ 3. En cas de non-respect des délais de préavis déterminés par le présent article, les dispositions de l'article 39, § 1<sup>er</sup>, sont d'application.”

#### Art. 13

§ 1<sup>er</sup>. Dans la même section 2, il est inséré un article 65/3, rédigé comme suit:

“Art. 65/3. § 1<sup>er</sup>. En cas d'application des dispositions prévues par ou en vertu des articles 60 et 61, il n'y a pas lieu de respecter les délais prévus à l'article 65/2.

§ 2. Les commissions paritaires et les sous-commissions paritaires compétentes pour les employeurs et les ouvriers auxquels s'appliquent un arrêté royal déterminant des délais de préavis en vertu de l'article 61 entré en vigueur avant le 1<sup>er</sup> janvier 2012, examinent, avant le 1<sup>er</sup> janvier 2013, s'il y a lieu d'adapter ces délais de préavis dans la même proportion que celle utilisée à l'article 65/2.

— achtentwintig dagen voor werklieden die een anciënniteit in de onderneming van minder dan zes maanden tellen;

— veertig dagen voor werklieden met die anciënniteit in de onderneming van zes maanden tot minder dan vijf jaar tellen;

— achtenveertig dagen voor werklieden die een anciënniteit in de onderneming van vijf jaar tot minder dan tien jaar tellen;

— vierenzestig dagen voor werklieden die een anciënniteit in de onderneming van tien jaar tot minder dan vijftien jaar tellen;

— zevenennegentig dagen voor werklieden die een anciënniteit in de onderneming van vijftien jaar tot minder dan twintig jaar tellen;

— honderd negenentwintig dagen voor werklieden met een anciënniteit in de onderneming van twintig jaar of meer.

Onder anciënniteit wordt verstaan de periodes gedurende dewelke de werkman ononderbroken in dienst is gebleven bij dezelfde onderneming.

§ 2. Wanneer de opzegging uitgaat van de werkman is de opzeggingstermijn vastgesteld op veertien dagen. Deze termijn wordt verdubbeld wanneer de werkman ten minste twintig jaar ononderbroken bij dezelfde onderneming in dienst is gebleven.

§ 3. Wanneer de bij dit artikel vastgelegde opzeggingstermijnen niet worden nageleefd, zijn de bepalingen van artikel 39, § 1, van toepassing.”

#### Art. 13

§ 1. In dezelfde afdeling wordt een artikel 65/3 ingevoegd, luidende:

“Art. 65/3. § 1. In geval van toepassing van de bepalingen voorzien door of krachtens de artikelen 60 en 61, moeten de bij artikel 65/2 vastgestelde termijnen niet worden gerespecteerd.

§ 2. De paritaire comités en de paritaire subcomités, bevoegd voor de werkgevers en de werklieden waarop een koninklijk besluit van toepassing is dat krachtens artikel 61 de opzeggingstermijnen bepaalt en in werking getreden is voor 1 januari 2012, onderzoeken vóór 1 januari 2013 of deze opzeggingstermijnen niet moeten aangepast worden in dezelfde verhouding als deze die gebruikt werd voor artikel 65/2.

A défaut de proposition émise par une commission paritaire ou une sous-commission paritaire, les délais de préavis fixés en vertu de l'article 61 et inférieurs à ceux fixés dans l'article 65/2 sont augmentés par le Roi à partir du 1 janvier 2013 dans la même proportion que celle utilisée pour l'article 65/2 sans pouvoir dépasser les délais de préavis fixé à l'article 65/2.

§ 3. Les employeurs et les ouvriers qui relèvent de commissions paritaires et de sous-commissions paritaires au sein desquelles ont été conclus des accords collectifs ou des conventions collectives de travail entrés en vigueur avant le 1<sup>er</sup> janvier 2012 qui prévoient pour les ouvriers un régime propre assurant une plus grande stabilité d'emploi ou de revenu par le biais de régimes complémentaires de sécurité d'existence ou équivalents qui les excluent de l'application des délais de préavis fixés par une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail relative aux délais de préavis des ouvriers ne sont pas soumis aux dispositions de l'article 65/2.

Ces commissions paritaires et sous commissions paritaires examinent avant le 1<sup>er</sup> janvier 2013 si les délais de préavis qui leur sont applicables ne doivent pas être adaptés dans la même proportion que celle utilisée à l'article 65/2.

A défaut de proposition émise par une commission paritaire ou une sous-commission paritaire, les délais de préavis applicables aux ouvriers et aux employeurs comme prévus à l'alinéa 1<sup>er</sup> sont augmentés par le Roi à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2013 dans la même proportion que celle utilisée pour l'article 65/2

§ 4. Les délais de préavis applicables en application du présent article sont les délais de préavis en vigueur au moment où le congé est notifié."

#### Art. 14

Dans la même section 2, il est inséré un article 65/4, rédigé comme suit:

"Art. 65/4. Les préavis visés aux articles 65/2 et 65/3 doivent être calculés en fonction de l'ancienneté acquise au moment où le délai de préavis prend cours.

En outre, lorsque le congé est donné par l'employeur, la période antérieure d'occupation que l'ouvrier a effectuée en tant qu'intérimaire chez l'employeur en qualité d'utilisateur entre en ligne de compte pour le calcul de l'ancienneté avec un maximum d'un an, pour autant que cet engagement suive la période de travail intérimaire et

Bij ontstentenis van een voorstel van een paritair comité of een paritair subcomité worden de opzeggingstermijnen, voorzien krachtens artikel 61, en lager dan die vastgelegd in artikel 65/2, door de Koning verhoogd vanaf 1 januari 2013 in dezelfde verhouding als deze die gebruikt werd voor artikel 65/2 zonder de opzegtermijnen vastgelegd in artikel 65/2 te kunnen overschrijden

§ 3. De werkgevers en de werklieden, die ressorteren onder paritaire comités of paritaire subcomités waar collectieve akkoorden of collectieve arbeidsovereenkomsten werden gesloten en die in werking getreden zijn voor 1 januari 2012 die voorzien in een eigen stelsel van verruimde stabiliteit van werkgelegenheid of inkomen via aanvullende bestaanzekeringsregelingen of via equivalente regelingen die hen uitsluiten van de toepassing van een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad betreffende de opzeggingstermijnen van werklieden, zijn niet onderworpen aan de bepalingen van artikel 65/2.

Deze paritaire comités en paritaire subcomités, onderzoeken vóór 1 januari 2013 of de opzeggingstermijnen die op hen van toepassing zijn, niet moeten aangepast worden in dezelfde verhouding als deze die gebruikt werd voor artikel 65/2.

Bij ontstentenis van een voorstel van een paritair comité of een paritair subcomité worden de opzeggingstermijnen, die van toepassing zijn op de werkgevers en werklieden bedoeld in deze paragraaf, door de Koning verhoogd vanaf 1 januari 2013 in dezelfde verhouding als deze die gebruikt werd voor artikel 65/2.

§ 4. De opzeggingstermijnen van toepassing in uitvoering van dit artikel zijn de opzeggingstermijnen van kracht op het ogenblik van de kennisgeving van het ontslag."

#### Art. 14

In dezelfde afdeling 2 wordt een artikel 65/4 ingevoegd, luidende:

"Art. 65/4. De opzeggingstermijnen bedoeld bij de artikelen 65/2 en 65/3 worden berekend met inachtneming van de verworven anciënniteit op het ogenblik dat de opzeggingstermijn ingaat.

Wanneer de opzegging wordt gegeven door de werkgever komt bovendien de vroegere periode van tewerkstelling, die een werkman als uitzendkracht heeft verricht bij zijn werkgever in de hoedanigheid van gebruiker, in aanmerking voor de berekening van de anciënniteit met een maximum van één jaar, voor zover de aanwerving



que la fonction exercée chez l'employeur soit identique à celle exercée en qualité d'intérimaire.

Toute période d'inactivité d'une semaine ou moins est considérée comme une période d'occupation en qualité de travailleur intérimaire visée à l'alinéa 2."

#### Art. 15

Dans le titre III de la même loi, il est inséré un chapitre II/1 intitulé "Régime de suspension totale de l'exécution du contrat et régime de travail à temps réduit".

#### Art. 16

Dans le chapitre II/1 inséré par l'article 15, il est inséré une section 1 intitulée "Champ d'application".

#### Art. 17

Dans la section 1 insérée par l'article 16, il est inséré un article 77/1, rédigé comme suit:

"Art. 77/1. § 1<sup>er</sup>. Le présent chapitre s'applique aux employés 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 du régime prévu au présent chapitre est toutefois limité aux entreprises en difficulté visées au § 4 qui sont liées par:

1° une convention collective conclue au sein de la commission paritaire et déposée au greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale;

2° à défaut d'une convention collective de travail 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 convention collective de travail au niveau de l'entreprise, aucun résultat n'est atteint, l'employeur peut encore appliquer le régime visé au présent chapitre pour autant qu'il

suit op de periode van uitzendarbeid en de functie uitgeoefend bij de werkgever identiek is aan deze die als uitzendkracht werd uitgeoefend.

Elke periode van inactiviteit van een week of minder geldt als een periode van tewerkstelling als uitzendkracht bedoeld bij het tweede lid."

#### Art. 15

In titel III van dezelfde wet, wordt een hoofdstuk II/1 ingevoegd, luidende "Regeling van schorsing van de uitvoering van de overeenkomst en regeling van gedeeltelijke arbeid".

#### Art. 16

In hoofdstuk II/1, ingevoegd bij artikel 15, wordt een afdeling 1 ingevoegd, luidende "Toepassingsgebied".

#### Art. 17

In afdeling 1, ingevoegd bij artikel 16, wordt een artikel 77/1 ingevoegd, luidende:

"Art. 77/1. § 1. Dit hoofdstuk is van toepassing op de bedienden 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 regeling 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 paritair comité en, neergelegd ter griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg;

2° bij ontstentenis van een collectieve arbeidsovereenkomst bedoeld in 1°, voor de ondernemingen met een vakbondsafvaardiging, een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op het niveau van de onderneming. Indien binnen de twee weken na het opstarten van de onderhandelingen, via de formele uitnodiging van de vakbondsafvaardiging, om te komen tot het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst op het niveau van de onderneming, geen resultaten worden bereikt,

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

Le plan d'entreprise mentionné aux 2° et 3° a force obligatoire à l'égard des employés et de l'employeur dans l'entreprise.

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

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

— être déposés au greffe de la Direction générale 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 77/4, § 7;

— déterminer la durée de la suspension totale de l'exécution du contrat ou du régime de travail à temps réduit, sans que cette durée puisse dépasser la durée maximale visée à l'article 77/7.

§ 3. L'entreprise doit transmettre par lettre recommandée auprès du Directeur général de la Direction générale Relations collectives du travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale le plan d'entreprise visé au § 2, alinéa 1<sup>er</sup>, 2° et 3°, accompagné d'une demande motivée.

Le Directeur général présente le plan d'entreprise immédiatement pour décision à la Commission "Plans d'entreprise" visée au chapitre III de la loi du 1<sup>er</sup> février 2011 portant la prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel.

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

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

Het bij 2° en 3° bepaalde ondernemingsplan heeft bindende kracht ten aanzien van de bedienden en de werkgever in de onderneming.

De collectieve arbeidsovereenkomsten en de ondernemingsplannen bepaald in de punten 1° tot 4° 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 77/4, § 7 vermelden;

— de duurtijd van de volledige schorsing van de overeenkomst of van de regeling van de gedeeltelijke arbeid bepalen, zonder dat die duurtijd de maximale duurtijd bepaald in artikel 77/7 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.

De Directeur-generaal legt het betrokken ondernemingsplan onmiddellijk ter beslissing voor aan de Commissie "Ondernemingsplannen" bedoeld in het hoofdstuk III van de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord.

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 du régime prévu 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 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 10 % au moins de son chiffre d'affaire ou de sa production dans l'un des quatre trimestres précédant la demande de la mise en application du régime prévu dans le présent chapitre, par rapport au même trimestre de l'année 2008; si cette diminution ne résulte pas du dernier trimestre précédant la demande de la mise en application du régime prévu dans le présent chapitre, alors la tendance à la baisse doit être confirmée dans le ou les autres trimestres précédant la demande de mise en application du régime prévu dans le présent chapitre. La preuve de la baisse du chiffre d'affaires, est attestée par les déclarations à la TVA des trimestres concernés, joints en annexe.

La diminution substantielle de 10 % 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 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, contient aussi des documents qui démontrent la diminution de production requise et

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 regeling 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 10 % van de omzet of de productie in één van de vier kwartalen voorafgaand aan de aanvraag tot invoering van de regeling bedoeld in dit hoofdstuk, vergeleken met hetzelfde kwartaal van het jaar 2008; als deze daling niet voortvloeit uit het laatste kwartaal voorafgaand aan de aanvraag tot invoering van de regeling bedoeld in dit hoofdstuk, dan moet de dalende trend worden bevestigd in het of de daaropvolgende kwarta(a)l(en), voorafgaand aan de aanvraag tot invoering van de regeling bedoeld in dit hoofdstuk. Als bewijs van de daling in de omzetcijfers wordt de btw-aangifte van de betreffende kwartalen als bijlage toegevoegd.

De substantiële daling van 10 % 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 productieproces en aanleiding geven tot een daaraan gerelateerde daling van de 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 bereke-

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 77/3, connaît un nombre de jours de chômage temporaire pour raisons économiques pour les ouvriers à concurrence d'au moins 10 % 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 10 % au moins dans l'un des quatre trimestres précédant la demande de la mise en application du régime prévu dans le présent chapitre, par rapport au même trimestre de l'année 2008; si cette diminution ne résulte pas du dernier trimestre précédant la demande de la mise en application du régime prévu dans le présent chapitre, alors la tendance à la baisse doit être confirmée dans le ou les autres trimestres précédant la demande de mise en application du régime prévu dans le présent chapitre.

La diminution substantielle de 10 % 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 requise des commandes et expliquent le mode de calcul suivi, comme des pièces comptables et des rapports transmis au conseil d'entreprise.

Le Roi, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, peut modifier les critères de reconnaissance d'entreprise en difficulté visés dans ce paragraphe.

Le Roi peut, en outre, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, modifier l'année de référence prévue dans ce même paragraphe.

ningswijze 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 het welke het formulier bedoeld bij artikel 77/3 wordt betekend, een aantal dagen tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen voor werklieden kent van ten minste 10 % 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 10 % in één van de vier kwartalen voorafgaand aan de aanvraag tot invoering van de regeling bedoeld in dit hoofdstuk, vergeleken met hetzelfde kwartaal van het jaar 2008; als deze daling niet voortvloeit uit het laatste kwartaal voorafgaand aan de aanvraag tot invoering van de regeling bedoeld in dit hoofdstuk, dan moet de dalende trend worden bevestigd in het of de daaropvolgende kwarta(a)l(en) voorafgaand aan de aanvraag tot invoering van de regeling bedoeld in dit hoofdstuk.

De substantiële daling van 10 % 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 van de 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 boekhoudkundige stukken en verslagen overgemaakt aan de ondernemingsraad.

De Koning kan, bij een in ministerraad overlegd besluit, de criteria tot erkenning van onderneming in moeilijkheden bedoeld in deze paragraaf wijzigen.

De Koning kan eveneens, bij een in ministerraad overlegd besluit, het referentiejaar bedoeld in deze paragraaf wijzigen.

§ 5. Lorsque l'entreprise transmet son plan d'entreprise par lettre recommandée auprès du Directeur général de la Direction générale 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 77/3.

Si l'entreprise invoque pour la période prévue au § 4, alinéa 1<sup>er</sup>, 2<sup>o</sup>, l'application des régimes prévus à l'article 51 pour les ouvriers à concurrence d'au moins 10 % 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 77/3.

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<sup>er</sup>, 3<sup>o</sup>, une dérogation au montant visé à l'article 77/4, § 7, si les conditions suivantes sont remplies:

1<sup>o</sup> l'entreprise a conclu un accord sur ce point avec tous les employés de l'entreprise;

2<sup>o</sup> l'entreprise démontre qu'une concertation a effectivement eu lieu avec tous les employés de l'entreprise.

La Commission visée au § 3, peut octroyer pour les plans d'entreprises visés au § 2, alinéa 1<sup>er</sup>, 2<sup>o</sup> et 3<sup>o</sup>, une dérogation au montant visé à l'article 77/4, § 7, si la Commission l'estime raisonnable. Cette décision doit être prise à l'unanimité.

Le montant du supplément fixé en application du présent paragraphe ne peut être inférieur à 2 euros."

#### Art. 18

Dans le chapitre II/1 inséré par l'article 15, il est inséré une section 2 intitulée "Régime de suspension totale de l'exécution du contrat et régime de travail à temps réduit".

#### Art. 19

Dans la section 2 insérée par l'article 18, il est inséré un article 77/2, rédigé comme suit:

§ 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 77/3.

Wanneer de onderneming voor de periode bepaald in § 4, eerste lid, 2<sup>o</sup>, de toepassing van de regelingen voorzien in artikel 51 voor werklieden van ten minste 10 % 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 77/3.

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<sup>o</sup>, een afwijking toe op het bedrag van het supplement bedoeld in artikel 77/4, § 7, indien aan volgende voorwaarden is voldaan:

1<sup>o</sup> de onderneming heeft daartoe een akkoord gesloten met alle bedienden uit de onderneming;

2<sup>o</sup> de onderneming toont aan dat er effectief overleg geweest is met alle bedienden uit de onderneming.

De Commissie bedoeld in § 3, kan voor de ondernemingsplannen bedoeld in § 2, eerste lid, 2<sup>o</sup> en 3<sup>o</sup>, een afwijking toestaan op het bedrag bedoeld in artikel 77/4, § 7, indien de Commissie dit verantwoord acht. Deze beslissing moet bij unanimité genomen worden.

Het bedrag van het supplement vastgesteld in toepassing van deze paragraaf mag niet minder dan 2 euro zijn."

#### Art. 18

In hoofdstuk II/1, ingevoegd bij artikel 15, wordt een afdeling 2 ingevoegd, luidende "Regeling van volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst en regeling van gedeeltelijke arbeid".

#### Art. 19

In afdeling 2, ingevoegd bij artikel 18, wordt een artikel 77/2 ingevoegd, luidende:



“Art. 77/2. L’employeur dont l’entreprise satisfait à l’une des conditions visées à l’article 77/1, § 4, et qui est lié par une convention collective de travail ou un plan d’entreprise, tels que visés à la section 1 du présent chapitre, peut faire application des dispositions de la présente section.”

#### Art. 20

. Dans la même section 2, il est inséré un article 77/3, rédigé comme suit:

“Art. 77/3. Au moins quatorze jours avant de pouvoir faire application de l’article 77/4, l’employeur doit notifier par pli recommandé à la poste 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 77/1.

Lorsqu’il invoque la première condition de l’article 77/1, § 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<sup>er</sup>, l’employeur doit communiquer au conseil d’entreprise, ou à défaut de conseil d’entreprise, à la délégation syndicale, copie de cette notification.”

#### Art. 21

Dans la même section 2, il est inséré un article 77/4, rédigé comme suit:

“Art. 77/4. § 1<sup>er</sup>. En cas de manque de travail résultant de causes économiques, une suspension totale de l’exécution du contrat, ou un régime de travail à temps réduit comportant au moins deux jours de travail par semaine peuvent être instaurés.

La faculté prévue à l’alinéa 1<sup>er</sup> 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 est suspendue;

“Art. 77/2. De werkgever waarvan de onderneming voldoet aan één van de voorwaarden bedoeld in artikel 77/1, § 4, en die gebonden is door een collectieve arbeidsovereenkomst of een ondernemingsplan bedoeld in afdeling 1 van dit hoofdstuk, kan gebruik maken van de bepalingen van deze afdeling.”

#### Art. 20

. In dezelfde afdeling 2, wordt een artikel 77/3 ingevoegd, luidende:

“Art. 77/3. Tenminste veertien dagen voordat hij artikel 77/4 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 77/1 voldoet.

Indien hij zich beroept op de eerste voorwaarde van artikel 77/1, § 4, voegt hij bij dit formulier de btw-aangiften van de betrokken kwartalen.

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. 21

In dezelfde afdeling 2, wordt een artikel 77/4 ingevoegd, luidende:

“Art. 77/4. § 1. Bij gebrek aan werk, wegens economische oorzaken, mag de uitvoering van de overeenkomst geheel worden geschorst of kan een regeling van gedeeltelijke arbeid met ten minste twee werkdagen per week worden ingevoerd.

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

De kennisgeving moet vermelden:

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

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

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

L'affichage peut être remplacé par une notification écrite à chaque employé dont l'exécution du contrat est suspendue, au moins sept jours à l'avance, le jour de notification non compris. Cette notification doit indiquer les mentions visées à l'alinéa 3, 2° et 3°.

La communication de l'affichage ou de la notification individuelle est envoyée par l'employeur le jour même de l'affichage ou de la notification individuelle à l'Office national de l'Emploi par voie électronique selon les modalités définies par le Roi en vertu de l'article 51 de la présente loi ou selon les modalités particulières qu'il fixe pour l'application de la présente section.

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

§ 3. 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 du § 1<sup>er</sup> 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.

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

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

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

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

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

Pour l'application de l'alinéa 1<sup>er</sup>, il n'est pas tenu compte des semaines calendrier suivant la fin de la notification conformément à l'alinéa 2, si cette notification est préalablement communiquée à l'Office national de l'emploi dans les formes prévues au § 1<sup>er</sup>, alinéa 5.

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

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

§ 7. L'employeur est tenu, pour chaque jour pendant lequel il n'est pas travaillé en application du présent article, de payer un supplément aux allocations de chômage pour suspension de l'exécution du contrat dues à l'employé.

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

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

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

À défaut de convention collective de travail visée à l'alinéa 3, le montant minimum du supplément est fixé à 5 euros par jour pendant lequel il n'est pas travaillé

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

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

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

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

In afwijking van het eerste lid kan de betaling van dit supplement ten laste worden gelegd van het Fonds voor Bestaanszekerheid door een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst.

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

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

Bij ontstentenis van een collectieve arbeidsovereenkomst zoals bedoeld in het derde lid, wordt het minimumbedrag van het supplement vastgelegd op 5 euro

en application du présent chapitre, sauf en cas de dérogation octroyée, conformément à l'article 77/1, § 6, par la Commission visée à l'article 77/1, § 3."

#### Art. 22

Dans la même section 2, il est inséré un article 77/5, rédigé comme suit:

"Art. 77/5. § 1<sup>er</sup>. L'exécution du contrat ne peut être suspendue en application de l'article 77/4 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.

§ 2. La suspension visée au § 1<sup>er</sup> 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.

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

#### Art. 23

Dans la même section 2, il est inséré un article 77/6, rédigé comme suit:

"Art. 77/6. L'employé comme l'employeur peut résilier le contrat pendant la suspension de son exécution en application de l'article 77/4.

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. 24

Dans la même section 2, il est inséré un article 77/7, rédigé comme suit:

per dag waarop niet wordt gewerkt in toepassing van dit hoofdstuk, behalve in geval van afwijking toegestaan overeenkomstig artikel 77/1, § 6 door de Commissie bedoeld in artikel 77/1, § 3."

#### Art. 22

In dezelfde afdeling 2, wordt een artikel 77/5 ingevoegd, luidende:

"Art. 77/5. § 1. De uitvoering van de overeenkomst kan bij toepassing van artikel 77/4 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.

§ 2. De in § 1 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 overeenkomst voorafgaat, overschrijden.

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

#### Art. 23

In dezelfde afdeling 2, wordt een artikel 77/6 ingevoegd, luidende:

"Art. 77/6. Zowel de bediende als de werkgever kunnen de overeenkomst opzeggen tijdens de schorsing van de uitvoering van de overeenkomst bij toepassing van artikel 77/4.

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

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

#### Art. 24

In dezelfde afdeling 2, wordt een artikel 77/7 ingevoegd, luidende:

“Art. 77/7. Le régime de suspension totale de l’exécution du contrat et le régime de travail à temps réduit visés à l’article 77/4 peuvent être introduits pour les périodes prévues aux conventions collectives de travail ou au plan d’entreprise visés à la section 1 et ce respectivement pour maximum seize et vingt-six semaines calendrier par année civile.

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

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

#### Art. 25

Dans le titre III de la même loi, le chapitre III, dont le texte actuel formera la section 1 intitulée “Régime général”, il est inséré une section 2 intitulée “Dispositions particulières à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012”.

#### Art. 26

Dans la section 2, insérée par l’article 25, il est inséré un article 86/1, rédigé comme suit:

“Art. 86/1. La présente section est applicable aux contrats de travail dont l’exécution, telle que convenue par l’employeur et l’employé, débute à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012.

Toutefois, cette section ne s’applique pas lorsque l’employé a été occupé précédemment par ce même employeur dans les liens d’un contrat de travail et que, s’il y a interruption d’occupation entre ce contrat et le contrat visé à l’alinéa 1<sup>er</sup>, cette interruption ne dépasse pas sept jours.”

#### Art. 27

Dans la même section 2, il est inséré un article 86/2, rédigé comme suit:

“Art. 86/2. § 1<sup>er</sup>. Par dérogation à l’article 82, § 3, lorsque la rémunération annuelle dépasse 16 100 euros

“Art. 77/7. De bij artikel 77/4 bedoelde regeling van volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst en de regeling van gedeeltelijke arbeid, kunnen worden ingevoerd voor de periodes voorzien in de in afdeling 1 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 overeenkomst 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 overeenkomst en de regeling van gedeeltelijke arbeid met mekaar gecombineerd worden, vormen twee weken van de regelingen van gedeeltelijke arbeid het equivalent van een week volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst.”

#### Art. 25

In titel III, hoofdstuk III van dezelfde wet, waarvan de bestaande tekst een afdeling 1, luidende “Algemene regeling”, zal vormen, wordt een afdeling 2 ingevoegd, luidende “Bijzondere bepalingen vanaf 1 januari 2012”.

#### Art. 26

In afdeling 2, ingevoegd bij artikel 25, wordt een artikel 86/1 ingevoegd, luidende:

“Art. 86/1. Deze afdeling is van toepassing op de arbeidsovereenkomsten waarvan de uitvoering, zoals overeengekomen tussen de werkgever en de bediende, aanvangt vanaf 1 januari 2012.

Deze afdeling is evenwel niet van toepassing wanneer de bediende voorheen met dezelfde werkgever verbonden is geweest door een arbeidsovereenkomst en, zo er een onderbreking van de tewerkstelling is tussen deze overeenkomst en de in het eerste lid bedoelde overeenkomst, deze onderbreking zeven dagen niet overschrijdt.”

#### Art. 27

In dezelfde afdeling 2 wordt een artikel 86/2 ingevoegd, luidende:

“Art. 86/2. § 1. Wanneer het jaarlijks loon 16 100 euro overschrijdt, wordt in afwijking van artikel 82, § 3, de op-



le délai de préavis à observer par l'employeur est fixé de la manière suivante:

- 91 jours pour les employés engagés depuis moins de trois ans;
- 120 jours pour les employés engagés depuis trois ans à moins de quatre ans;
- 150 jours pour les employés engagés depuis quatre ans à moins de cinq ans;
- 182 jours pour les employés engagés depuis cinq ans à moins de six ans.

Pour les employés engagés depuis au moins six ans, le préavis à observer par l'employeur est fixé à 30 jours par année d'ancienneté entamée.

Si le congé est donné par l'employé, les délais de préavis sont fixés de la manière suivante:

- 45 jours pour les employés engagés depuis moins de cinq ans;
- 90 jours pour les employés engagés depuis cinq ans et moins de dix ans;
- 135 jours pour les employés engagés depuis au moins dix ans;
- 180 jours pour les employés engagés depuis quinze ans et plus pour autant que leur rémunération annuelle dépasse 32 200 euros.

§ 2. Si le congé est notifié par l'employeur à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014, par dérogation à l'article 82, § 3, lorsque la rémunération annuelle dépasse 16 100 euros, le délai de préavis à observer par l'employeur est fixé de la manière suivante:

- 91 jours pour les employés engagés depuis moins de trois ans;
- 116 jours pour les employés engagés depuis trois ans à moins de quatre ans;
- 145 jours pour les employés engagés depuis quatre ans à moins de cinq ans;
- 182 jours pour les employés engagés depuis cinq ans à moins de six ans.

zeggingsstermijn welke door de werkgever moet worden in acht genomen, als volgt vastgesteld:

- 91 dagen voor de bedienden die minder dan drie jaar in dienst zijn;
- 120 dagen voor de bedienden die van drie jaar tot minder dan vier jaar in dienst zijn;
- 150 dagen voor de bedienden die van vier jaar tot minder dan vijf jaar in dienst zijn;
- 182 dagen voor de bedienden die van vijf jaar tot minder dan zes jaar in dienst zijn.

Voor de bedienden die minstens zes jaar in dienst zijn, wordt de opzeggingstermijn welke door de werkgever moet worden in acht genomen vastgesteld op 30 dagen per begonnen jaar anciënniteit.

Indien de opzegging wordt gegeven door de bediende, wordt de opzeggingstermijn als volgt vastgesteld:

- 45 dagen voor de bedienden die minder dan vijf jaar in dienst zijn;
- 90 dagen voor de bedienden die van vijf jaar tot minder dan tien jaar in dienst zijn;
- 135 dagen voor de bedienden die minstens tien jaar in dienst zijn;
- 180 dagen voor de bedienden die vijftien jaar of langer in dienst zijn voor zover hun jaarloon 32 200 euro overschrijdt.

§ 2. Indien de opzegging door de werkgever wordt betekend vanaf 1 januari 2014, wordt, wanneer het jaarlijks loon 16 100 euro overschrijdt, in afwijking van artikel 82, § 3, de opzeggingstermijn welke door de werkgever moet worden in acht genomen, als volgt vastgesteld:

- 91 dagen voor de bedienden die minder dan drie jaar in dienst zijn;
- 116 dagen voor de bedienden die van drie jaar tot minder dan vier jaar in dienst zijn;
- 145 dagen voor de bedienden die van vier jaar tot minder dan vijf jaar in dienst zijn;
- 182 dagen voor de bedienden die van vijf jaar tot minder dan zes jaar in dienst zijn.

Pour les employés engagés depuis au moins six ans, le préavis à observer par l'employeur est fixé à 29 jours par année d'ancienneté entamée.

Le Roi peut modifier les délais de 116, 145 et 29 jours par arrêté délibéré en conseil des ministres sur avis conforme du conseil national du Travail.

§ 3. Par dérogation aux §§ 1<sup>er</sup> et 2, lorsque la rémunération annuelle dépasse 32 200 euros au moment de l'entrée en service, les délais de préavis à observer par l'employeur peuvent être fixés par convention conclue au plus tard à ce moment.

Les délais de préavis ne peuvent en tout cas être inférieurs aux délais fixés à l'article 82, § 2.

A défaut de convention, les dispositions des §§ 1<sup>er</sup> et 2 restent applicables.

§ 4. Les délais de préavis doivent être calculés en fonction de l'ancienneté acquise au moment où le préavis prend cours.

En outre, lorsque le congé est donné par l'employeur, la période antérieure d'occupation que l'employé a effectuée en tant qu'intérimaire chez l'employeur en qualité d'utilisateur entre en ligne de compte pour le calcul de l'ancienneté avec un maximum d'un an, pour autant que cet engagement suive la période de travail intérimaire et que la fonction exercée chez l'employeur soit identique à celle exercée en qualité d'intérimaire.

Toute période d'inactivité d'une semaine ou moins est considérée comme une période d'occupation en qualité de travailleur intérimaire visée à l'alinéa 2.

§ 5. En cas de non-respect des délais de préavis déterminés par le présent article, les dispositions de l'article 39, § 1<sup>er</sup>, sont d'application."

#### Art. 28

Dans la même section 2, il est inséré un article 86/3, rédigé comme suit:

"Art. 86/3. Il ne peut être dérogé aux délais de préavis prévus à l'article 86/2, § 1<sup>er</sup> et § 2 par convention collective de travail conclue au sein d'une commission paritaire ou d'une sous commission paritaire".

Voor de bedienden die minstens zes jaar in dienst zijn, wordt de opzeggingstermijn welke door de werkgever moet worden in acht genomen vastgesteld op 29 dagen per begonnen jaar anciënniteit.

De Koning kan de termijnen van 116, 145 en 29 wijzigen bij in een ministerraad overlegd besluit na eensluidend advies van de Nationale Arbeidsraad.

§ 3. Wanneer het jaarlijks loon 32 200 euro overschrijdt op het ogenblik van de indiensttreding, mogen de door de werkgever in acht te nemen opzeggingstermijnen, in afwijking van §§ 1 en 2, ook worden vastgesteld bij overeenkomst, gesloten ten laatste op dat ogenblik.

De opzeggingstermijnen mogen in elk geval niet korter zijn dan de in artikel 82, § 2, vastgestelde termijnen.

Bij ontstentenis van een overeenkomst blijven de bepalingen van §§ 1 en 2 van toepassing.

§ 4. De opzeggingstermijnen moeten worden berekend volgens de verworven anciënniteit op het ogenblik dat de opzegging ingaat.

Wanneer de opzegging wordt gegeven door de werkgever komt bovendien de vroegere periode van tewerkstelling, die een bediende als uitzendkracht heeft verricht bij de werkgever in de hoedanigheid van gebruiker, in aanmerking voor de berekening van de anciënniteit met een maximum van één jaar, voor zover de aanwerving volgt op de periode van uitzendarbeid en de functie uitgeoefend bij de werkgever identiek is aan deze die als uitzendkracht werd uitgeoefend.

Elke periode van inactiviteit van een week of minder geldt als een periode van tewerkstelling als uitzendkracht bedoeld bij het tweede lid.

§ 5. Wanneer de bij dit artikel vastgelegde opzeggingstermijnen niet worden nageleefd, zijn de bepalingen van artikel 39, § 1, van toepassing."

#### Art. 28

In dezelfde afdeling 2 wordt een artikel 86/3 ingevoegd, luidende:

"Art. 86/3. Van de opzeggingstermijnen bepaald in artikel 86/2, § 1 en § 2 kan niet worden afgeweken bij een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in een paritair comité of paritair subcomité".

## Art. 29

Dans la même section 2, il est inséré un article 86/4, rédigé comme suit:

“Art. 86/4. La détermination de la rémunération journalière nécessaire pour calculer l’indemnité de congé due en application des articles 39 et 40 s’obtient en multipliant par 3 la rémunération mensuelle en cours de l’employé et en divisant par 91.

La rémunération mensuelle en cours visée à l’alinéa 1<sup>er</sup> comprend les avantages acquis en vertu du contrat.

Lorsque la rémunération mensuelle en cours visée à l’alinéa 1<sup>er</sup> est partiellement ou entièrement variable, on prend en compte pour la partie variable la moyenne des douze mois antérieurs.”

## Art. 30

L’article 115 de la même loi est remplacé par la disposition suivante:

“Art. 115. Les dispositions des articles 59 et 64, alinéa 1<sup>er</sup>, et, selon le cas, les dispositions des articles 65/1, 65/2 et 65/4 s’appliquent au contrat de travail domestique.”

## Art. 31

A l’article 131 de la même loi les modifications suivantes sont apportées:

1° à l’alinéa 1<sup>er</sup> les mots “des articles 65, 67, 69, 82, 84, 85, 86 et 104” sont remplacés par les mots “des articles 65, 67, 69, 82, 84, 85, 86, 86/2 et 104”;

2° à l’alinéa 2 les mots “les montants de rémunération prévus aux articles 22*bis*, 65, 67, 69, 82, 84, 85, 86 et 104” sont remplacés par les mots “les montants de rémunération prévus aux articles 22*bis*, 65, 67, 69, 82, 84, 85, 86, 86/2 et 104.”

## Art. 32

Le présent chapitre entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2012.

## Art. 29

In dezelfde afdeling 2 wordt een artikel 86/4 ingevoegd, luidende:

“Art. 86/4. De bepaling van het dagloon dat nodig is om de opzeggingsvergoeding te berekenen die verschuldigd is in toepassing van de artikelen 39 en 40, gebeurt door het lopend maandloon van de bediende te vermenigvuldigen met 3 en te delen door 91.

Het lopend maandloon bedoeld in het eerste lid omvat de voordelen verworven krachtens de overeenkomst.

Wanneer het lopend maandloon bedoeld in het eerste lid geheel of gedeeltelijk veranderlijk is, wordt voor het veranderlijk gedeelte het gemiddelde genomen van de twaalf voorafgaande maanden.”

## Art. 30

Artikel 115 van dezelfde wet wordt vervangen als volgt:

“Art. 115. De bepalingen van de artikelen 59 en 64, eerste lid, en naargelang het geval de bepalingen van de artikelen 65/1, 65/2 en 65/4 zijn van toepassing op de arbeidsovereenkomst voor dienstboden.”

## Art. 31

In artikel 131 van dezelfde wet worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het eerste lid worden de woorden “de artikelen 65, 67, 69, 82, 84, 85, 86 en 104” vervangen door de woorden “de artikelen 65, 67, 69, 82, 84, 85, 86, 86/2 en 104”;

2° in het tweede lid worden de woorden “de loonbedragen bepaald bij de artikelen 22*bis*, 65, 67, 69, 82, 84, 85, 86 en 104” vervangen door de woorden “de loonbedragen bepaald bij de artikelen 22*bis*, 65, 67, 69, 82, 84, 85, 86, 86/2 en 104.”

## Art. 32

Dit hoofdstuk treedt in werking op 1 januari 2012.

## CHAPITRE 4

**Maladies professionnelles – augmentation du plafond de rémunération**

## Art. 33

Dans les lois relatives à la prévention des maladies professionnelles et à la réparation des dommages résultant de celles-ci, coordonnées le 3 juin 1970, un article 49/1 est inséré, rédigé comme suit:

“Art 49/1. Pour l’application de l’article 49, alinéa 1<sup>er</sup>, il convient de porter le montant déterminé à l’article 39, alinéa 1<sup>er</sup>, 4<sup>o</sup>, du chapitre II, section 4, de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail à 37 808,74 euros à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2011.”

## Art. 34

L’article 33 produit ses effets le 1<sup>er</sup> janvier 2011.

## CHAPITRE 5

**Modifications de la loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d’entreprises**

## Art. 35

L’article 53 de la loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d’entreprises est remplacé par ce qui suit:

“Art. 53. Le Fonds prend en charge une partie du montant des allocations de chômage payé par l’Office national de l’Emploi aux travailleurs dont l’exécution du contrat de travail est suspendue en application des articles 49, 50, 51 et 77/4 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Le Roi fixe, après avis du comité de gestion du Fonds et du Conseil national du Travail, le montant de la partie qui est prise en charge par le Fonds.”

## Art. 36

A l’article 58 de la même loi, modifié par les lois des 11 juillet 2006 et 6 mai 2009, les modifications suivantes sont apportées:

## HOOFDSTUK 4

**Beroepsziekten – verhoging van het loonplafond**

## Art. 33

In de gecoördineerde wetten van 3 juni 1970 betreffende de preventie van de beroepsziekten en de vergoeding van de schade die uit die ziekten voortvloeit, wordt een artikel 49/1 ingevoegd, luidende:

“Art. 49/1. Voor de toepassing van artikel 49, eerste lid, dient het bedrag dat bepaald is in artikel 39, eerste lid, 4<sup>o</sup>, van hoofdstuk II, afdeling 4, van de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971 vanaf 1 januari 2011 te worden gebracht op 37 808,74 euro.”

## Art. 34

Artikel 33 heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2011.

## HOOFDSTUK 5

**Wijzigingen van de wet van 26 juni 2002 betreffende de sluiting van de ondernemingen**

## Art. 35

Artikel 53 van de wet van 26 juni 2002 betreffende de sluiting van de ondernemingen wordt vervangen als volgt:

“Art. 53. Het Fonds neemt een deel ten laste van de werkloosheidsuitkeringen die door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening worden uitbetaald aan de werknemers wier arbeidsovereenkomst in haar uitvoering is geschorst met toepassing van de artikelen 49, 50, 51 en 77/4 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

De Koning bepaalt, na advies van het beheerscomité van het Fonds en van de Nationale Arbeidsraad, het bedrag van het deel dat door het Fonds ten laste genomen wordt.”

## Art. 36

In artikel 58 van dezelfde wet, gewijzigd door de wetten van 11 juli 2006 en 6 mei 2009, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° Dans le paragraphe 2, l'alinéa 1<sup>er</sup> est remplacé par ce qui suit:

“Pour chaque année, le Roi peut, après avis du comité de gestion du Fonds et avis du Conseil national du Travail, imposer le paiement d'une cotisation dont il fixe le montant aux employeurs visés par ou en vertu des articles 1<sup>er</sup> et 2 de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés. Le produit de ces cotisations ne peut être supérieur au montant, pris en charge par le Fonds en vertu de l'article 53, des allocations de chômage payées pour les travailleurs dont l'exécution du contrat de travail est suspendue en application des articles 49, 50, 51 et 77/4 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.”;

2° Il est inséré un paragraphe 4, rédigé comme suit:

“§ 4. L'employeur qui licencie un employé visé à l'article 82, § 5, ou un employé dont le contrat de travail est visé à l'article 86/2, § 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail est redevable d'une cotisation de 3 % sur le coût de ce licenciement. Le Roi détermine ce qu'il faut entendre par “coût de ce licenciement”.

Il fixe les modalités et délais de paiement de la cotisation visée au premier alinéa, de même que la date d'entrée en vigueur du présent paragraphe.”

#### Art. 37

Le présent chapitre entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2012.

### CHAPITRE 6

#### Prime d'accompagnement

#### Art. 38

Pour l'application du présent chapitre, il faut entendre par:

— travailleur: le travailleur lié, soit 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, soit par un contrat de travail titres-services au sens de l'article 7*bis* de la loi du 20 juillet 2001 visant à favoriser le développement de services et d'emplois de proximité, soit par un contrat de travail domestique visé au Titre V de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail;

1° In paragraaf 2 wordt het eerste lid vervangen door wat volgt:

“De Koning kan, na advies van het beheerscomité van het Fonds en van de Nationale Arbeidsraad, elk jaar de betaling van een bijdrage, waarvan Hij het bedrag vaststelt, opleggen aan de werkgevers bedoeld bij of krachtens de artikelen 1 en 2 van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers. De opbrengst van deze bijdragen mag niet hoger zijn dan het bedrag, ten laste genomen door het Fonds op grond van artikel 53, van de werkloosheidsuitkeringen uitbetaald aan de werknemers wier arbeidsovereenkomst in haar uitvoering is geschorst met toepassing van de artikelen 49, 50, 51 en 77/4 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.”;

2° Er wordt een paragraaf 4 ingevoegd, luidende:

“§ 4. De werkgever die overgaat tot ontslag van een bediende, bedoeld in artikel 82, § 5, of een bediende wiens arbeidsovereenkomst wordt beoogd door artikel 86/2, § 3, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten is een bijdrage van 3 % verschuldigd op het ontslagbedrag. De Koning bepaalt wat moet worden begrepen onder “ontslagbedrag”.

Hij bepaalt de modaliteiten en termijnen van betaling van de bijdrage bedoeld in het eerste lid, zowel als de datum van inwerkingtreding van deze paragraaf.”

#### Art. 37

Dit hoofdstuk treedt in werking op 1 januari 2012.

### HOOFDSTUK 6

#### Begeleidingspremie

#### Art. 38

Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

— werknemer: de werknemer verbonden door ofwel een arbeidsovereenkomst voor werklieden in de zin van artikel 2 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, ofwel door een arbeidsovereenkomst dienstencheques in de zin van artikel 7*bis* van de wet van 20 juli 2001 tot bevordering van buurtdiensten en –banen, ofwel door een arbeidsovereenkomst voor dienstboden bedoeld door Titel V van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;



— ancienneté dans l'entreprise: l'ancienneté telle que visée aux dispositions du chapitre III du titre II de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

#### Art. 39

Le travailleur dont le contrat de travail est résilié moyennant congé donné par son employeur, avec ou sans respect d'un délai de préavis, et notifié à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012 a droit à une prime d'accompagnement payée par l'Office national de l'Emploi, dans les conditions et selon les modalités prévues par ou en vertu du présent chapitre.

#### Art. 40

§ 1<sup>er</sup>. Pour le travailleur dont le contrat de travail est régi par l'article 65/1 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le montant de la prime d'accompagnement s'élève à 1 250 euros.

§ 2. Pour le travailleur dont le contrat de travail n'est pas régi par l'article 65/1 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le montant de la prime d'accompagnement s'élève à:

— 1 250 euros si son ancienneté dans l'entreprise est inférieure à 5 ans;

— 2 500 euros si son ancienneté dans l'entreprise est d'au moins 5 ans mais inférieure à 10 ans;

— 3 750 euros si son ancienneté dans l'entreprise est d'au moins 10 ans.

#### Art. 41

Lorsque le travailleur 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, le montant de la prime d'accompagnement est réduit 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<sup>o</sup>, de la loi du 5 mars 2002 relative au principe de non-discrimination en faveur des travailleurs à temps partiel.

— anciënniteit in de onderneming: de anciënniteit zoals bedoeld in de bepalingen van hoofdstuk III van titel II van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

#### Art. 39

De werknemer wiens arbeidsovereenkomst wordt beëindigd door ontslag gegeven door de werkgever, met of zonder het respecteren van een opzeggingstermijn, en ter kennis gebracht vanaf 1 januari 2012, heeft recht op een begeleidingspremie betaald door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, in de voorwaarden en volgens de modaliteiten voorzien door of krachtens dit hoofdstuk.

#### Art. 40

§ 1. Voor de werknemer wiens arbeidsovereenkomst wordt geregeld door artikel 65/1 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, bedraagt de begeleidingspremie 1 250 euro.

§ 2. Voor de werknemer wiens arbeidsovereenkomst niet wordt geregeld door artikel 65/1 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, bedraagt de begeleidingspremie:

— 1 250 euro als zijn anciënniteit in de onderneming minder dan 5 jaar bedraagt;

— 2 500 euro als zijn anciënniteit in de onderneming ten minste 5 jaar maar minder dan 10 jaar bedraagt;

— 3 750 euro als zijn anciënniteit in de onderneming ten minste 10 jaar bedraagt.

#### Art. 41

Wanneer de werknemer 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 het bedrag van de begeleidingspremie verminderd in verhouding tot de arbeidsprestaties voorzien in de arbeidsovereenkomst.

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

## Art. 42

§ 1<sup>er</sup>. La prime d'accompagnement n'est pas due lorsque le contrat de travail est résilié par l'employeur:

- pour motif grave;
- pendant la période d'essai;
- en vue de la pension;
- en vue de la prépension;
- avant que le travailleur ait acquis une ancienneté de six mois dans l'entreprise.

§ 2. La prime d'accompagnement n'est pas due lorsque l'employeur a droit au remboursement prévu par ou en vertu de l'article 38 de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations.

§ 3. La prime d'accompagnement ne peut être payée à l'occasion du licenciement chez le même employeur, au travailleur qu'une fois par année civile.

## Art. 43

§ 1<sup>er</sup>. L'Office national de l'Emploi est chargé de payer la prime d'accompagnement, avec l'aide des organismes créés en vertu de l'article 7, § 1<sup>er</sup>, alinéa 3, i), de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 relatif à la sécurité sociale des travailleurs.

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

Le Roi précise les règles précises et modalités d'octroi de la prime d'accompagnement.

§ 2. Les dispositions de l'article 7, § 4, de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 précité s'appliquent aux dispositions du présent chapitre, dans lequel le contrôle de l'octroi de la prime d'accompagnement 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 aux dispositions du Code pénal social, sont chargés du contrôle du respect

## Art. 42

§ 1. De begeleidingspremie is niet verschuldigd wanneer de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd door de werkgever:

- om dringende reden;
- tijdens de proefperiode;
- met het oog op pensionering;
- met het oog op brugpensioen;
- voordat de werknemer een anciënniteit van 6 maanden in de onderneming verworven heeft.

§ 2. De begeleidingspremie is niet verschuldigd wanneer de werkgever recht heeft op een terugbetaling voorzien door of krachtens artikel 38 van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact.

§ 3. De begeleidingspremie kan naar aanleiding van een ontslag bij dezelfde werkgever slechts één keer per kalenderjaar aan de werknemer worden betaald.

## Art. 43

§ 1. De Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening wordt belast met het betalen van de begeleidingspremie, 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.

De begeleidingspremie 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 de begeleidingspremie.

§ 2. De bepalingen van artikel 7, § 4, van de voormelde besluitwet van 28 december 1944 zijn van toepassing op de bepalingen van dit hoofdstuk, waarbij de controle op de toekenning van de begeleidingspremie, 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 de bepalingen van het Sociaal

des dispositions du présent chapitre, concernant la prime d'accompagnement.

Ces fonctionnaires exercent ce contrôle conformément aux dispositions du Code pénal social.

#### Art. 44

Le présent chapitre entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2012.

### CHAPITRE 7

#### Prépension conventionnelle

##### Section 1<sup>er</sup>

##### *Dispositions communes*

#### Art. 45

– Le présent chapitre prévoit pour les années 2011 et 2012 un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés licenciés conformément les conditions et modalités déterminés ci-après.

Ce chapitre est d'application aux travailleurs qui sont occupés sur la base d'un contrat de travail, ainsi qu'aux employeurs auxquels la loi du 5 décembre 1968 relative aux conventions collective de travail et aux commissions paritaires est applicable.

#### Art. 46

Pour les modalités d'application qui ne sont pas prévues dans les sections 2 et 3, entre autres pour les conditions de calcul, la procédure et les modalités de paiement de l'indemnité complémentaire, les dispositions de la convention collective de travail n° 17 du Conseil National du Travail du 19 décembre 1974 instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement s'appliquent, sans préjudice de dispositions plus favorables prévues dans une convention collective de travail conclue au niveau du secteur et/ou de l'entreprise.

Strafwetboek, belast met het toezicht op de naleving van de bepalingen van dit hoofdstuk betreffende de begeleidingspremie.

Deze ambtenaren oefenen dit toezicht uit overeenkomstig de bepalingen van het Sociaal Strafwetboek.

#### Art. 44

Dit hoofdstuk treedt in werking op 1 januari 2012.

### HOOFDSTUK 7

#### Conventioneel Bruggpensioen

##### Afdeling 1

##### *Gemeenschappelijke bepalingen*

#### Art. 45

– Dit hoofdstuk voorziet voor de jaren 2011 en 2012 in een regeling van aanvullende vergoeding voor sommige oudere werknemers die worden ontslagen, overeenkomstig de voorwaarden en modaliteiten hierna bepaald.

Dit hoofdstuk is van toepassing op de werknemers die zijn tewerkgesteld op grond van een arbeidsovereenkomst alsook op de werkgevers die hen tewerkstellen waarop de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités van toepassing is.

#### Art. 46

Voor de toepassingsmodaliteiten die niet voorzien zijn in de afdelingen 2 en 3, onder andere wat de berekeningsvoorwaarden, de procedure en de betalingsmodaliteiten van de aanvullende vergoeding betreft, zijn, onverminderd gunstiger bepalingen vastgesteld in een op sector- en/of op ondernemingsniveau gesloten collectieve arbeidsovereenkomst, de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad van 19 december 1974 tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen, van toepassing.

**Section 2**

*Prépension conventionnelle à partir de 56 ans moyennant 40 ans de carrière professionnelle*

**Art. 47**

– Cette section vaut pour les travailleurs qui sont 56 ans ou plus pendant la période du 1<sup>er</sup> janvier 2011 jusqu'au 31 décembre 2012 et qui peuvent se prévaloir au moment de la fin du contrat de travail d'un passé professionnel d'au moins 40 ans en tant que travailleur salarié.

En outre, ces travailleurs doivent pouvoir prouver qu'ils ont effectué, avant l'âge de 17 ans, pendant au moins 78 jours, des prestations de travail pour lesquelles des cotisations de sécurité sociale ont été payées, avec assujettissement complet à la sécurité sociale, ou au moins 78 jours de prestations de travail dans le cadre de l'apprentissage qui se situent avant le 1<sup>er</sup> septembre 1983

Le travailleur qui réunit les conditions prévues aux alinéas précédents et dont le délai de préavis expire après le 31 décembre 2012 maintient le droit à l'indemnité complémentaire.

**Art. 48**

– Pour l'application de l'article 3, § 7, alinéa 2 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant la prépension conventionnelle dans le cadre du Pacte de solidarité entre les générations, pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2011 jusqu'au 31 décembre 2012, les dispositions de cette section sont assimilées à une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du travail.

**Section 3**

*Prépension conventionnelle à partir de 56 ans moyennant 33 ans de carrière professionnelle*

*Sous-section 1<sup>er</sup>**Régime général***Art. 49**

– Cette section vaut pour les travailleurs qui sont 56 ans ou plus pendant la période du 1<sup>er</sup> janvier 2011 jusqu'au 31 décembre 2012 et qui peuvent se prévaloir au moment de la fin du contrat de travail d'un passé professionnel d'au moins 33 ans en tant que travailleur salarié.

**Afdeling 2**

*Conventioneel brugpensioen vanaf 56 jaar met 40 jaar beroepsverleden*

**Art. 47**

– Deze afdeling geldt voor werknemers die 56 jaar of ouder zijn gedurende de periode van 1 januari 2011 tot 31 december 2012 en die op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst een beroepsverleden van ten minste 40 jaar als loontrekkende kunnen laten gelden.

Bovendien moeten die werknemers het bewijs kunnen leveren dat vóór de leeftijd van 17 jaar gedurende tenminste 78 dagen arbeidsprestaties zijn geleverd waarvoor sociale zekerheidsbijdragen zijn betaald met volledige onderwerping aan de sociale zekerheid of tenminste 78 dagen arbeidsprestaties zijn geleverd in het kader van het leerlingenwezen welke zich situeren voor 1 september 1983.

De werknemer die de in de vorige alinea's vastgestelde voorwaarden vervult en wiens opzegtermijn na 31 december 2012 verstrijkt, behoudt het recht op de aanvullende vergoeding.

**Art. 48**

– Voor toepassing van artikel 3, § 7, tweede lid van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het conventioneel brugpensioen in het kader van het generatiepact worden de bepalingen van deze afdeling voor de periode van 1 januari 2011 tot 31 december 2012 gelijkgesteld met een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de schoot van de Nationale Arbeidsraad.

**Afdeling 3**

*Conventioneel brugpensioen vanaf 56 jaar met 33 jaar beroepsverleden*

*Onderafdeling 1**Algemene regeling***Art. 49**

– Deze afdeling geldt voor de werknemers die 56 jaar of ouder zijn gedurende de periode van 1 januari 2011 tot 31 december 2012 en die op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst een beroepsverleden van ten minste 33 jaar kunnen laten gelden.

Ces travailleurs doivent, en outre, pouvoir justifier qu'au moment de la fin du contrat de travail, ils ont, soit travaillé 20 ans dans un régime de travail tel que visé dans l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective de travail n° 46 du Conseil national du travail, conclue le 23 mars 1990 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 10 mai 1990, soit été occupés par un employeur relevant de la commission paritaire de la construction et qu'ils disposent d'une attestation qui confirme leur incapacité à continuer leur activité professionnelle, délivrée par un médecin du travail.

Le travailleur qui réunit les conditions prévues aux alinéas précédents et dont le délai de préavis expire après le 31 décembre 2012 maintient le droit à l'indemnité complémentaire.

#### Art. 50

– Par dérogation à l'article 3, § 1<sup>er</sup>, alinéa 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant la prépension conventionnelle dans le cadre du Pacte de solidarité entre les générations, pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2011 jusqu'au 31 décembre 2012, la convention collective de travail qui prévoit le régime visé à cet article 3, 1<sup>er</sup> doit être conclue au sein d'une commission paritaire ou d'une sous-commission paritaire.

#### *Sous-section 2*

*dispositions particulières pour des travailleurs âgés licenciés, occupés dans un branche d'activité qui relève d'une commission paritaire non instituée ou qui ne fonctionne pas*

#### Art. 51

Cette sous-section s'applique aux employeurs et aux travailleurs visés à l'article 49 et qui ressortissent à une branche d'activité qui ne relève pas d'une commission paritaire instituée ou lorsque la commission paritaire instituée ne fonctionne pas.

#### Art. 52

Par dérogation à l'article 50, les employeurs et les travailleurs, visés à l'article 51, qui ressortent de l'application de l'article 3, § 1<sup>er</sup>, de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant la prépension conventionnelle dans le cadre du Pacte de solidarité entre les générations, peuvent mettre en oeuvre le présent régime, par voie d'adhésion.

Bovendien moeten zij op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, ofwel minimaal 20 jaar gewerkt hebben in een arbeidsregime zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr.46 van de Nationale Arbeidsraad gesloten op 23 maart 1990 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 10 mei 1990, ofwel tewerkgesteld zijn door een werkgever die behoort tot het paritair comité van het bouwbedrijf en beschikken over een attest dat hun ongeschiktheid tot voortzetting van hun beroepsactiviteit bevestigt, afgegeven door een arbeidsgeneesheer.

De werknemer die de in de vorige alinea's vastgestelde voorwaarden vervult en wiens opzegtermijn na 31 december 2012 verstrijkt, behoudt het recht op de aanvullende vergoeding.

#### Art. 50

– In afwijking van artikel 3, § 1, derde lid, van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het conventioneel brugpensioen in het kader van het generatiepact moet in de periode van 1 januari 2011 tot 31 december 2012 de collectieve arbeidsovereenkomst die het stelsel voorziet bedoeld in dit artikel 3, § 1, gesloten worden in de schoot van een paritair comité of een paritair subcomité.

#### *Onderafdeling 2*

*bijzondere bepalingen voor ontslagen oudere werknemers tewerkgesteld in een bedrijfstak met een niet opgericht of niet werkend paritair comité*

#### Art. 51

Deze onderafdeling is van toepassing op de werkgevers en werknemers bedoeld in artikel 49, en die vallen onder een bedrijfstak die niet onder een opgericht paritair comité ressorteert of wanneer het opgericht paritair comité niet werkt.

#### Art. 52

In afwijking van artikel 50 kunnen de in artikel 51 bedoelde werkgevers en werknemers, die onder het toepassingsgebied van de regeling bedoeld in artikel 3, § 1, van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het conventioneel brugpensioen in het kader van het generatiepact ressorteren deze regeling door middel van een toetreding in werking stellen.



L'adhésion peut prendre la forme d'une convention collective de travail, d'un acte d'adhésion établi conformément à l'article 53, ou d'une modification du règlement de travail.

Cette adhésion porte exclusivement sur le régime et ses conditions d'octroi, visés à l'article 49.

Quelle que soit la forme de l'adhésion, le dépôt doit se faire au Greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

Le Roi peut fixer le modèle de l'acte d'adhésion.

#### Art. 53

L'employeur communique le projet d'acte d'adhésion par écrit à chaque travailleur.

Pendant huit jours à dater de cette communication écrite, l'employeur tient à la disposition des travailleurs un registre où ceux-ci peuvent consigner leurs observations. Pendant ce même délai de huit jours, le travailleur ou son représentant peut également communiquer ses observations à l'inspecteur social chef de direction de la Direction générale Contrôle des Lois sociales du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, du lieu d'établissement de l'entreprise. Le nom du travailleur ne peut être ni communiqué, ni divulgué.

Passé ce délai de huit jours, l'employeur dépose l'acte d'adhésion au Greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, accompagné du registre.

#### Art. 54

En cas de litige relatif à l'application des articles 52 et 53, à l'exception de ceux portant sur le règlement de travail, le Conseil national du Travail, saisi par la partie la plus diligente, désignera, pour se prononcer, la commission paritaire dont relèvent les employeurs ayant une activité similaire.

Deze toetreding kan gebeuren in de vorm van een collectieve arbeidsovereenkomst, van een toetredingsakte opgemaakt overeenkomstig artikel 53 of van een wijziging van het arbeidsreglement.

Deze toetreding heeft uitsluitend betrekking op de regeling en de voorwaarden voor de toekenning ervan, zoals bedoeld in artikel 49.

Ongeacht de vorm van de toetreding moet de neerlegging gebeuren ter Griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

De Koning kan het model van de toetredingsakte bepalen.

#### Art. 53

Het ontwerp van toetredingsakte wordt door de werkgever aan elke werknemer schriftelijk meegedeeld.

Gedurende acht dagen vanaf die schriftelijke mededeling stelt de werkgever een register ter beschikking van de werknemers waarin zij hun opmerkingen mogen schrijven. Gedurende dezelfde termijn van acht dagen kan de werknemer of zijn vertegenwoordiger eveneens zijn opmerkingen meedelen aan de sociaal inspecteur-directiehoofd van de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg waar de onderneming gevestigd is. De naam van de werknemer mag niet meegedeeld of ruchtbaar gemaakt worden.

Na deze termijn van acht dagen wordt de toetredingsakte, samen met het register, door de werkgever neergelegd ter Griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

#### Art. 54

In geval van geschil betreffende de toepassing van de artikelen 52 en 53, met uitzondering van de geschillen inzake het arbeidsreglement, zal de Nationale Arbeidsraad, waarbij de zaak door de meest gereede partij aanhangig is gemaakt, teneinde uitspraak te doen, het paritair comité aanwijzen waaronder de werkgevers met een soortgelijke activiteit ressorteren.

**Section 4***Entrée en vigueur***Art. 55**

Ce chapitre produit son effet le 1<sup>er</sup> janvier 2011 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2012.

Par dérogation à l'alinéa 1<sup>er</sup>, la section 2 n'entre pas en vigueur, si en application de l'article 3, § 7, alinéa 2, de l'arrêté précité du 3 mai 2007 fixant la prépension conventionnelle dans le cadre du Pacte de solidarité entre les générations, une convention collective de travail, conclue au sein du Conseil national du Travail, est déposé avant le 15 avril 2011 au greffe de la Direction générale des relations collectives de travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

Par dérogation à l'alinéa 1<sup>er</sup>, la section 3 n'entre pas en vigueur, si en application de l'article 3, § 1<sup>er</sup>, alinéa 3 de l'arrêté précité du 3 mai 2007 fixant la prépension conventionnelle dans le cadre du Pacte de solidarité entre les générations, une convention collective de travail, conclue au sein du Conseil national du Travail, a été déposé avant le 15 avril 2011 au greffe de la Direction générales des relations collectives de travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

**CHAPITRE 8****Disposition finale****Art. 56**

L'article 38 de la loi du 1<sup>er</sup> février 2011 portant la prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel est remplacé par la disposition suivante:

**Afdeling 4***inwerkingtreding***Art. 55**

Dit hoofdstuk heeft uitwerking op 1 januari 2011 en treedt buiten werking op 31 december 2012.

In afwijking van het eerste lid treedt afdeling 2 niet in werking, indien in toepassing van artikel 3, § 7, tweede lid van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het conventioneel brugpensioen in het kader van het generatiepact een collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, vóór 15 april 2011 wordt neergelegd op de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

In afwijking van het eerste lid treedt afdeling 3 niet in werking, indien in toepassing van artikel 3, § 1, derde lid van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het conventioneel brugpensioen in het kader van het generatiepact een collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, vóór 15 april 2011 wordt neergelegd op de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

**HOOFDSTUK 8****Slotbepaling****Art. 56**

Artikel 38 van de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord, wordt vervangen door de volgende bepaling:

“Art. 38. Ce titre produit ses effets à partir du 1er janvier 2011 et cesse d’être en vigueur le 31 décembre 2012.”

Donné à Bruxelles, le 24 mars 2011

**ALBERT**

PAR LE ROI:

*La vice-première ministre et ministre de l’Emploi et de l’Egalité des Chances, chargée de la Politique de migration et d’asile,*

Joëlle MILQUET

*La vice-première ministre et ministre des Affaires sociales et de la Santé publique,*

Laurette ONKELINX

“Art. 38. Deze titel heeft uitwerking op 1 januari 2011 en treedt buiten werking op 31 december 2012.”

Gegeven te Brussel, 24 maart 2011

**ALBERT**

VAN KONINGSWEGE:

*De vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid,*

Joëlle MILQUET

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

Laurette ONKELINX