DOC 55 **0880/001**

CONSEIL D'ETAT
LEGISLATION
07 -01- 2020
RAAD VAN STATE
WETGEVING

DOC 55 **0880/001**

66889/1.

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

16 décembre 2019

PROPOSITION DE LOI

visant à maintenir l'emploi après le retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne

(déposée par Mme Nahima Lanjri, MM. Vincent Scourneau et Egbert Lachaert et Mme Catherine Fonck)

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

16 december 2019

WETSVOORSTEL

tot behoud van tewerkstelling na de terugtrekking van het Verenigd Koninkrijk uit de Europese Unie

(ingediend door mevrouw Nahima Lanjri, de heren Vincent Scourneau en Egbert Lachaert en mevrouw Catherine Fonck)

RÉSUMÉ

La présente proposition de loi vise à éviter des licenciements chez les employeurs qui sont touchés par les conséquences d'un Brexit sans accord. A cet effet, l'avant-projet de loi présente un certain nombre de mesures temporaires qui ont pour ambition de promouvoir le maintien de l'emploi.

SAMENVATTING

Dit wetsvoorstel heeft tot doel om ontslagen te vermijden bij werkgevers die getroffen worden door de gevolgen van een no-dealbrexit. Daartoe worden een aantal tijdelijke maatregelen aangereikt die het behoud van de tewerkstelling bevorderen.

N-VA	:	*Nieuw-Vlaamse Alliantie*
Ecolo-Groen	:	*Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen*
PS	:	*Parti Socialiste*
VB	:	*Vlaams Belang*
MR	:	*Mouvement Réformateur*
CD&V	:	*Christen-Democratisch en Vlaams*
PVDA-PTB	:	*Partij van de Arbeid van België – Parti du Travail de Belgique*
Open Vld	:	*Open Vlaamse liberalen en democraten*
sp.a	:	*socialistische partij anders*
cdH	:	*centre démocrate Humaniste*
DéFI	:	*Démocrate Fédéraliste Indépendant*
INDEP-ONAFH	:	*Indépendant - Onafhankelijk*

Abréviations dans la numérotation des publications:		*Afkorting bij de numering van de publicaties:*	
DOC 55 0000/000	*Document de la 55e législature, suivi du numéro de base et numéro de suivi*	*DOC 55 0000/000*	*Parlementair document van de 55e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer*
QRVA	*Questions et Réponses écrites*	*QRVA*	*Schriftelijke Vragen en Antwoorden*
CRIV	*Version provisoire du Compte Rendu Intégral*	*CRIV*	*Voorlopige versie van het Integraal Verslag*
CRABV	*Compte Rendu Analytique*	*CRABV*	*Beknopt Verslag*
CRIV	*Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)*	*CRIV*	*Integraal Verslag, met links het defi nitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)*
PLEN	*Séance plénaire*	*PLEN*	*Plenum*
COM	*Réunion de commission*	*COM*	*Commissievergadering*
MOT	*Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)*	*MOT*	*Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)*

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

Après un référendum, le Royaume-Uni a annoncé officiellement le 29 mars 2017 à l'Union européenne avoir l'intention de quitter l'Union européenne. Dans ce cadre-là, un accord de retrait doit être conclu. Les négociations à ce sujet sont longues et difficiles et entre-temps la période de négociation a déjà été prolongée trois fois, une dernière fois jusqu'au 1er février 2020.

Si un accord sur le retrait n'est pas conclu et que la période de négociation n'est pas prolongée, le Royaume-Uni quitte l'Union européenne sans accord. Tant l'Union européenne que les États membres ont déjà pris des mesures afin de pallier les conséquences d'un tel Brexit sans accord. Ainsi, le parlement belge a-t-il, par exemple adopté la loi du 3 avril 2019 relative au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne.

Un Brexit sans accord aura également un impact important sur l'emploi. Ainsi, il est question d'une perte d'emplois de 42 000 personnes en cas de Brexit dur (Monitoring Brexit, Note commune de la BNB, du SPF Economie et du BFP, août 2019, 34).

L'objectif de la présente loi est de limiter la perte d'emplois. A cet effet, trois outils sont mis à la disposition des employeurs qui sont touchés par le Brexit, permettant de diminuer temporairement le volume d'emploi de manière à baisser le coût salarial, tandis qu'en même temps la perte de salaire est limitée pour les travailleurs concernés.

Ces mesures s'inspirent des mesures de crise telles qu'elles étaient d'application au cours de la période 2009-2011. Il s'agit de formes de chômage temporaire pour employés, de crédit-temps et de réduction collective du temps de travail.

Ces mesures temporaires de diminution de durée de travail sont des mesures efficaces dans la première phase d'un choc économique. L'Europe a félicité la Belgique pour l'application de ces mesures pendant la période de crise 2009-2010 dans son rapport "L'employment in Europe 2010" (*https://ec.europa.eu/social/BlobServlet ?docId=6288&langId=en*).

L'entreprise devra être reconnu comme employeur en difficulté à la suite du Brexit. Ceci est prévu ~~par le~~ au titre 1er de la présente loi.

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Na een referendum heeft het Verenigd Koninkrijk op 29 maart 2017 officieel aan de Europese Unie meegedeeld dat het de intentie heeft om de Europese Unie te verlaten. In het kader hiervan dient een terugtrekkingsakkoord te worden gesloten. De onderhandelingen hierover verlopen moeizaam en de onderhandelingsperiode is intussen al driemaal verlengd, een laatste maal tot 1 februari 2020.

Indien er geen akkoord wordt gesloten over de terugtrekking en de onderhandelingsperiode niet wordt verlengd, verlaat het Verenigd Koninkrijk de Europese Unie zonder een akkoord. Zowel de Europese Unie als de lidstaten hebben al maatregelen genomen om de gevolgen van zo een no-dealbrexit op te vangen. Zo heeft het Belgisch Parlement bijvoorbeeld de wet van 3 april 2019 betreffende de terugtrekking van het Verenigd Koninkrijk uit de Europese Unie aangenomen.

Een no-dealbrexit zal ook een belangrijke impact hebben op de tewerkstelling. Zo is sprake van een werkgelegenheidsverlies tot 42 000 personen in geval van een harde brexit (*brexit Monitoring*, Gezamenlijke nota van de NBB, de FOD Economie en het FPB, augustus 2019, 34).

Het doel van deze wet is het verlies aan tewerkstelling te beperken. Daartoe worden drie instrumenten aangereikt aan de werkgevers die getroffen worden door de brexit, die het tijdelijk mogelijk maken het arbeidsvolume te verminderen waardoor de loonkost afneemt, terwijl tegelijk het loonverlies voor de betrokken werknemers wordt beperkt.

De inspiratie voor deze maatregelen werd gevonden in de crisismaatregelen zoals die van toepassing waren in de periode 2009-2011. Het gaat om vormen van tijdelijke werkloosheid voor bedienden, van tijdskrediet en van collectieve arbeidsduurvermindering.

Zulke tijdelijke arbeidstijdverkortende maatregelen zijn effectieve maatregelen in de eerste fase van een economische schok. Europees is België gefeliciteerd voor het toepassen van zulke maatregelen in de crisisperiode 2009-2010 in het rapport "*Employment in Europe 2010*" (*https://ec.europa.eu/social/BlobServlet ?docId=6288&langId=en*).

De onderneming zal erkend moeten worden als werkgever in moeilijkheden ten gevolge van de Brexit. Dit wordt geregeld in titel 1 van deze wet.

Les trois mesures ouvertes aux entreprises en difficulté à la suite du Brexit sont décrites dans les trois chapitres du titre 2.

Ces mesures ne seront d'application que pour une courte période. En effet, le but de la loi est de permettre d'absorber le premier choc, qui sera le plus sévère, d'un Brexit sans accord. Cela doit permettre à l'employeur de maintenir l'emploi pendant qu'il relance ses activités.

Enfin, le titre 3 règle l'entrée en vigueur et la fin de vigueur de la présente loi. Le but est que la loi entre uniquement en vigueur en cas de Brexit sans accord.

De drie mogelijke maatregelen voor de ondernemingen in moeilijkheden ten gevolge van de Brexit, staan omschreven in de drie hoofdstukken van titel 2.

De maatregelen zullen slechts voor een korte termijn van toepassing zijn. De bedoeling is immers dat de wet toelaat om de eerste en zwaarste schok van een no-dealbrexit op te vangen. Dit moet de werkgever toelaten de tewerkstelling te behouden terwijl hij zijn activiteiten herstelt.

Titel 3 tenslotte regelt de inwerking- en buitenwerkingtreding van deze wet. Het is de bedoeling dat deze wet slechts in werking treedt indien er een no-dealbrexit komt.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

TITRE 1ER

Dispositions générales

L'article 2 limite le champ d'application des mesures temporaires aux entreprises ressortissant du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, c'est-à-dire principalement les entreprises du secteur privé qui en raison de la nature de leurs activités (d'exportation), sont touchées en premier lieu par les effets du Brexit.

Dans le deuxième alinéa de l'article 2, l'employeur en difficulté économique est défini. Il s'agit, par le biais de l'introduction de cette définition de limiter le bénéfice des mesures aux entreprises réellement touchées par le Brexit.

L'employeur visé est l' employeur qui est reconnu comme étant en difficulté économique par le ministre de l'Emploi, sur base d'une diminution d'au moins 5 % du chiffre d'affaires, de la production ou des commandes en raison du Brexit.

L'article 3 définit les conditions de forme auxquelles doit répondre la demande de reconnaissance comme entreprise en difficulté économiques en raison du Brexit. Cette demande doit, notamment, contenir des mesures visant au maintien maximum de l'emploi autres que les mesures concernées par la demande.

ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING

TITEL 1

Algemene bepalingen

Artikel 2 beperkt het toepassingsgebied van de tijdelijke maatregelen tot de werkgevers en werknemers die vallen onder het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, d.w.z. tot voornamelijk de ondernemingen uit de privésector, die wegens de aard van hun (export)activiteiten in de eerste plaats worden getroffen door de brexit.

In het tweede lid van artikel 2 wordt de werkgever in economische moeilijkheden gedefinieerd. Hierdoor wordt het voordeel van de maatregelen beperkt tot de ondernemingen die werkelijk getroffen zijn door de gevolgen van de brexit.

De geviseerde werkgever is de werkgever die door de minister van Werk wordt erkend als zijnde in economische moeilijkheden, op basis van een daling van minimaal 5 % van de omzet, de productie of het aantal bestellingen ten gevolge van de brexit.

Artikel 3 definieert de vormvereisten waaraan de aanvraag tot erkenning als zijnde een werkgever die in economische moeilijkheden verkeert als gevolg van de brexit moet voldoen. Deze aanvraag moet maatregelen bevatten tot maximaal behoud van de tewerkstelling, andere dan deze die geviseerd worden door de aanvraag.

En cas de recours à la mesure collective temporaire de suspension totale ou partielle de l'exécution du contrat de travail, un supplément de rémunération doit être payé en plus des allocations de chômage.

L'article 4 prévoit la procédure qui doit être suivie en vue d'obtenir une reconnaissance par le ministre de l'Emploi.

En comparaison des mesures introduites en 2009 pour faire face à la crise financière, la procédure est simplifiée. Les entreprises ne doivent plus être liées par une convention collective de travail ou un plan d'entreprise au moment de la demande de reconnaissance comme entreprise en difficulté. Pour la demande de reconnaissance un formulaire unique doit être complété. De plus le critère de reconnaissance pour être reconnu comme entreprise en difficulté est défini: l'employeur doit prouver que la diminution substantielle du chiffre d'affaires, de la production ou des commandes atteint au minimum 5 %. Cela implique que la gestion des dossiers par le secrétariat de la Commission plan d'entreprise peut se faire d'une manière plus efficace et permettre aux membres de la Commission de rendre un avis de manière rapide.

Les décisions ministérielles sont transmises par le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale à l'ONEM; cela implique une diminution des tâches administratives pour les entreprises qui ne doivent plus procéder à la notification 14 jours avant la mise en œuvre des mesures.

Les entreprises peuvent appliquer directement les mesures selon les modalités prévues par l'Onem.

La demande de reconnaissance doit être transmise au Président du comité de direction du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation Sociale.

L'employeur doit apporter la preuve qu'il sera affecté à court terme par une diminution de minimum 5 % du chiffre d'affaires, de la production ou des commandes suite au Brexit.

Ensuite la procédure devant la "Commission plans d'entreprise" est décrite.

La demande de reconnaissance est transmise pour avis à la "Commission plans d'entreprise". Cette commission donne un avis endéans douze jours ouvrables après la réception de la demande de reconnaissance.

Indien gebruik wordt gemaakt van de tijdelijke maatregel van collectieve regeling van volledige of gedeeltelijk schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst voor bedienden, dan moet een loonsupplement te betalen bovenop de werkloosheidsuitkeringen voorzien worden.

Artikel 4 beschrijft de procedure die moet worden gevolgd met het oog op de erkenning door de minister van Werk.

In vergelijking tot de maatregelen ingevoerd in 2009 om het hoofd te bieden aan de financiële crisis, wordt de procedure vereenvoudigd. De ondernemingen moeten niet meer gebonden zijn door een collectieve arbeidsovereenkomst of een ondernemingsplan op het moment van de aanvraag tot erkenning als onderneming in moeilijkheden. Voor de aanvraag tot erkenning dient een modelformulier ingevuld te worden. Bovendien wordt het criterium tot erkenning als onderneming in moeilijkheden gedefinieerd: de werkgever moet een substantiële daling van de omzet, de productie of de bestellingen bewijzen van ten minste 5 %. Dit impliceert dat het dossierbeheer door het secretariaat van de Commissie Ondernemingsplannen op een efficiëntere wijze kan verlopen en dit laat de commissieleden toe om sneller een advies te verstrekken.

De ministeriële beslissingen worden door de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg overgemaakt aan de RVA; dit impliceert een vermindering van de administratieve taken voor de ondernemingen die niet meer gehouden zijn tot notificatie 14 dagen vóór de invoering van de maatregelen.

De ondernemingen kunnen de maatregelen onmiddellijk toepassen overeenkomstig de modaliteiten bepaald door de RVA.

De aanvraag tot erkenning moet worden overgemaakt aan de voorzitter van het directiecomité van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

De werkgever moet het bewijs leveren dat hij op korte termijn wordt getroffen door een daling van ten minste 5 % van de omzet, van de productie of van het aantal bestellingen ten gevolge van de brexit.

Verder wordt de procedure voor de Commissie Ondernemingsplannen beschreven.

De vraag tot erkenning wordt voor advies overgemaakt aan de "Commissie Ondernemingsplannen". Deze Commissie geeft een advies binnen de twaalf werkdagen na ontvangst van de aanvraag tot erkenning.

En première instance la "Commission plans d'entreprise" contrôle si l'employeur rencontre le critère de diminution d'au moins 5 % suite au Brexit et si la demande respecte les conditions de forme prévues par la loi.

Le ministre de l'Emploi prend une décision motivée quant à la reconnaissance après réception de l'avis de la Commission. Cette décision contient les mesures et la période de reconnaissance accordées.

La décision ministérielle est notifiée à l'employeur.

Il est communiqué à l'Office National de l'Emploi et à l'Office National de Sécurité Sociale quelles sont les entreprises reconnues par le ministre de l'Emploi comme étant en difficulté.

TITRE 2

Mesures temporaires de crise en faveur des entreprises en difficulté économique à la suite du retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne

CHAPITRE 1ER

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

Les employeurs, reconnus par le ministre de l'Emploi comme étant en difficultés économiques, à la suite du Brexit, peuvent bénéficier d'un système spécifique de chômage économique pour les ouvriers et d'un système spécifique de chômage économique pour les employés.

Ces systèmes spécifiques de chômage économique ne pourront être utilisés que pendant la période de reconnaissance.

Les règles d'affichage et de notification de la réglementation "générale" du chômage économique des ouvriers et employés, contenues dans les articles 51 et 77/4de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, sont applicables, respectivement, à ces systèmes spécifiques.

Le principe bien connu selon lequel le travailleur doit d'abord bénéficier de son temps de repos avant de pouvoir être placé en chômage économique, tel que prévu

In eerste instantie controleert de"Commissie Ondernemingsplannen" of de werkgever beantwoordt aan het criterium van de daling van ten minste 5 % ten gevolge van de brexit en of de aanvraag voldoet aan de vormvereisten van de wet.

De minister van Werk neemt een gemotiveerde beslissing over de erkenning na ontvangst van het advies van de Commissie. Deze beslissing bepaalt de toegestane maatregelen en de duur van de erkenning.

De ministeriële beslissing wordt ter kennis gebracht van de werkgever.

Aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening en de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid wordt meegedeeld welke ondernemingen door de minister van Werk werden erkend als zijnde een onderneming in moeilijkheden.

TITEL 2

Tijdelijke crisismaatregelen ter ondersteuning van ondernemingen in economische moeilijkheden als gevolg van de terugtrekking van Het Verenigd Koninkrijk uit de Europese Unie

HOOFDSTUK 1

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

Werkgevers die door de minister van Werk worden erkend als werkgevers die in economische moeilijkheden verkeren als gevolg van de brexit kunnen gebruik maken van een specifiek systeem van economische werkloosheid voor arbeiders en van een specifiek systeem van economische werkloosheid voor bedienden.

Van deze specifieke systemen van economische werkloosheid zal enkel gebruik kunnen worden gemaakt tijdens de periode van erkenning.

De regels van aanplakking en kennisgeving van de "algemene" regeling van economische werkloosheid voor arbeiders en bedienden, opgenomen in artikel 51 en 77/4 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten zijn op deze specifieke systemen respectievelijk van toepassing. Ook alle andere organisatieregels van de "algemene" regeling zijn repectievelijk van toepassing op deze specifieke systemen.

Ook het gekende principe dat de werknemer eerst zijn inhaalrust moet opnemen, alvorens hij in economische werkloosheid kan worden geplaatst, zoals voorzien in

par les articles 51*bis* et 77/5 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, s'applique également à ces régimes spécifiques de chômage économique.

Sur base de ce nouveau système spécifique de chômage économique des ouvriers, un employeur reconnu peut, en plus du régime général, mettre ses ouvriers au chômage économique pour une période maximale de 8 semaines (à la place de quatre semaines) en ce qui concerne le régime de suspension totale et pour un maximum de six mois (à la place de 3 mois) en ce qui concerne le régime de travail à temps réduit.

En ce qui concerne les employés, le système spécifique prévoit, qu'en plus du régime général, un employeur reconnu peut mettre ses employés au chômage économique pendant une période maximale de 8 semaines calendrier par année calendrier (à la place de 16 semaines) en ce qui concerne le régime de suspension totale et de 13 semaines calendrier par année calendrier (au lieu de 26 semaines) en ce qui concerne le régime de travail à temps réduit.

Si l'employeur reconnu fait usage de ces systèmes spécifiques, il conserve pleinement la possibilité d'appliquer le régime général de chômage économique des employés.

Ces systèmes supplémentaires de chômage économique pour les ouvriers et les employés ne peuvent pas conduire à une augmentation du montant des cotisations des employeurs pour financer le fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises (le Fonds de fermeture). Pour cette raison, il est stipulé que les prestations de chômage versées par l'Office national de l'Emploi en application du présent chapitre ne font pas partie des prestations de chômage pour lesquelles une intervention partielle du Fonds de fermeture a été déterminée conformément à l'article 53 de la loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprises. Conformément à cet article, le Fonds de fermeture prend en charge, en principe, une partie des prestations de chômage versées par l'Office national de l'Emploi aux salariés concernés en cas de chômage temporaire.

CHAPITRE 2

Réduction individuelle temporaire des prestations de travail

Pour permettre aux employeurs en difficulté en raison du Brexit de diminuer les prestations de leurs travailleurs sans que ces travailleurs ne subissent une perte de

artikel 51*bis* en 77/5 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, is op deze specifieke systemen van economische werkloosheid van toepassing.

Op basis van het nieuwe specifieke systeem van economische werkloosheid voor arbeiders kan een erkende werkgever, naast de algemene regeling,voor zijn arbeiders een regeling van volledige schorsing van ten hoogste acht weken (i.p.v. vier weken) en een regeling van gedeeltelijke arbeid voor een duur van ten hoogste zes maanden (i.p.v. 3 maanden) invoeren.

Wat de bedienden betreft, houdt het specifieke systeem in dat een erkende werkgever, naast de algemene regeling, zijn bedienden in economische werkloosheid kan plaatsen voor een maximale periode van 8 kalenderweken per kalenderjaar (i.p.v. 16 weken) voor wat de regeling van volledige schorsing betreft en maximaal 13 kalenderweken per kalenderjaar (i.p.v. 26 weken) wat de regeling van gedeeltelijke arbeid betreft.

Wanneer de erkende werkgever gebruik maakt van de specifieke systemen behoudt hij volledig de mogelijkheid om de algemene regeling van economische werkloosheid voor arbeiders/bedienden toe te passen.

Dit bijkomend systeem van economische werkloosheid voor arbeiders en bedienden mag niet leiden tot een verhoging van de werkgeversbijdragen ter financiering van het Fonds tot vergoeding van de ingeval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers (het Sluitingsfonds). Om die reden wordt bepaald dat de werkloosheidsuitkeringen die in toepassing van dit hoofdstuk door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening worden uitbetaald geen deel uitmaken van de werkloosheidsuitkeringen waarvoor een gedeeltelijke tussenkomst door het Sluitingsfonds is bepaald overeenkomstig artikel 53 van de Wet van 26 juni 2002 betreffende de sluiting van de ondernemingen. Overeenkomstig dit artikel neemt het Sluitingsfonds immers in beginsel een deel ten laste van de werkloosheidsuitkeringen die in geval van tijdelijke werkloosheid door de Rijksdienst van Arbeidsvoorziening worden uitbetaald aan de betrokken werknemers.

HOOFDSTUK 2

Tijdelijke individuele vermindering van de arbeidsprestaties

Om werkgevers die erkend zijn als werkgever in moeilijkheden ten gevolge van de brexit toe te laten de arbeidsprestaties van hun werknemers te verminderen

revenus trop importante, le chapitre 2 instaure une formule de réduction des prestations particulière à laquelle est attachée une allocation. Il s'agit de la reprise d'une mesure qui existait dans les années 2009-2011 afin de faire face à la crise et qui est autonome par rapport à celles existantes par ou en vertu de la loi de redressement contenant des dispositions sociales du 22 janvier 1985.

Ce chapitre définit les modalités de conclusion de la convention entre le travailleur et son employeur portant sur une réduction des prestations en raison des conséquences du Brexit.

Cette convention peut porter sur deux types de réduction: un cinquième ou la moitié d'un temps plein. Il est prévu que la convention doit être constatée par écrit, que l'employeur ne peut pas demander à effectuer plus d'heures et que, en cas de rupture du contrat de travail, l'indemnité de préavis est calculée sur la base de la rémunération à laquelle le travailleur aurait eu droit s'il avait travaillé à temps plein.

Lorsqu'une convention est conclue conformément à ces prescriptions, une allocation est octroyée au travailleur qui réduit ses prestations afin de compenser partiellement sa perte de revenus. Cette allocation est la même que celle prévue pour le crédit-temps normal. En outre, il est prévu que cette nouvelle forme de réduction des prestations de travail n'est pas prise en considération pour la durée maximale du crédit-temps normal. De plus, cette réduction des prestations de travail a la même qualité que le crédit-temps, ce qui signifie qu'elle est assimilée de la même manière en matière de sécurité sociale.

En outre, il est précisé que le revenu du travailleur qui recourt à cette mesure ne peut pas être plus élevé que son salaire brut antérieur. De plus, il est tenu compte d'éventuels suppléments à l'allocation fédérale basés sur une règlementation régionale. Il s'agit, par exemple, du système des primes d'encouragement ou de mesures régionales similaires qui prévoient une intervention financière en plus de l'allocation d'interruption fédérale.

CHAPITRE 3

Adaptation temporaire de la durée du travail

Ce chapitre réintroduit l'adaptation temporaire du temps de travail. La réduction du temps de travail peut être un instrument permettant aux entreprises de compenser

zonder dat hun werknemers een te groot inkomensverlies zouden moeten lijden, regelt hoofdstuk 2 een speciale formule tot vermindering van de arbeidsprestaties waaraan een uitkering is verbonden. Het gaat hier om een herneming van een maatregel die bestond in de jaren 2009-2011 om het hoofd te bieden aan de crisis en losstaat van deze die bestaan in toepassing van of krachtens de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen.

Dit hoofdstuk legt de modaliteiten vast voor het sluiten van een overeenkomst tussen de werknemer en zijn werkgever tot vermindering van de arbeidsprestaties omwille van de gevolgen van de brexit.

Deze overeenkomst kan betrekking hebben op twee soorten verminderingen: een vijfde of de helft van een voltijdse betrekking. Er wordt voorzien dat de overeenkomst schriftelijk wordt vastgesteld, dat de werkgever niet kan vragen om meer uren te presteren en dat, in geval van beëindiging van de arbeidsovereenkomst, de opzegvergoeding wordt berekend op basis van het loon dat de werknemer zou hebben verdiend indien hij voltijds zou hebben gewerkt.

Wordt een overeenkomst gesloten overeenkomstig deze regeling, dan ontvangt de werknemer die zijn arbeidsprestaties vermindert, een uitkering om gedeeltelijk zijn inkomensverlies op te vangen. Deze uitkering is dezelfde als deze vastgelegd voor het gewone tijdskrediet. Verder wordt bepaald dat deze nieuwe vorm van vermindering van de arbeidsprestaties niet in aanmerking wordt genomen voor de maximale duurtijd van het gewone tijdskrediet. Bovendien heeft deze vermindering van arbeidsprestaties dezelfde hoedanigheid als het tijdkrediet, dit wil zeggen dat deze op dezelfde manier wordt gelijkgesteld voor de socialezekerheidsregelingen.

Er wordt tevens bepaald dat het inkomen van de werknemer die gebruik maakt van deze maatregel niet hoger mag zijn dan zijn vroeger brutoloon. Daarbij wordt rekening gehouden met de eventuele supplementen bovenop de federale uitkering op basis van een gewestelijke regeling. Het gaat hier bijvoorbeeld om het stelsel van aanmoedigingspremies of soortgelijke gewestelijke maatregelen die voorzien in een financiële tegemoetkoming bovenop een federale onderbrekingsuitkering.

HOOFDSTUK 3

Tijdelijke aanpassing van de arbeidsduur

In dit hoofdstuk wordt de tijdelijke aanpassing van de arbeidsduur opnieuw ingevoerd. Arbeidsduurvermindering kan een instrument zijn voor de ondernemingen om de

la diminution des activités et de faire baisser le coût du travail sans devoir procéder à des licenciements secs. Les travailleurs concernés sont considérés comme travailleurs à temps plein. La réduction du temps de travail doit aussi être introduite de manière collective pour l'ensemble du personnel ou pour une catégorie du personnel.

En vertu des article 14 et suivants de la présente loi, les règles relatives à l'adaptation temporaire du temps de travail, telles qu'elles étaient prévues dans la sous-section 8 du titre IV, chapitre 7, section 3, de la loi-programme (I) du 24 décembre 2002, sont restaurées. De même, les mesures d'exécution de l'arrêté royal du 16 mai 2003 pris en exécution du chapitre 7 du titre IV de la loi-programme du 24 décembre 2002 (I), visant à harmoniser et à simplifier les régimes de réductions de cotisations de sécurité sociale, sont, elles aussi, restaurées.

Le cadre légal relatif aux mesures en question ayant cessé de produire ses effets en février 2011, l'acte a été automatiquement abrogé (circulaire de légistique formelle, p. 97, n° 158). Les textes qui étaient applicables à l'époque doivent être entièrement réinsérés dans la loi-programme (I) du 24 décembre 2002. Tel est l'objet de ce chapitre. De plus, les dispositions d'exécution, qui se trouvent dans l'arrêté royal du 16 mai 2003 pris en exécution du chapitre 7 du titre IV de la loi-programme du 24 décembre 2002 (I), visant à harmoniser et à simplifier les régimes de réductions de cotisations de sécurité sociale.

L'adaptation temporaire du temps de travail et l'instauration de la semaine de quatre jours ne peuvent être effectuées que par une convention collective de travail.

Une réduction forfaitaire de cotisations de sécurité sociale est accordée en cas de réduction temporaire du temps de travail. La période de réduction forfaitaire court à partir du trimestre d'introduction de la réduction temporaire du temps de travail et prend fin lors du trimestre où la réduction temporaire du temps de travail prend fin.

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

La réduction forfaitaire par travailleur et par trimestre s'élève à:

• 600 euros pour une réduction du temps de travail d'un cinquième;

vermindering van werk op te vangen en de loonkosten te doen dalen, zonder daarom over te moeten gaan tot naakte ontslagen. De betrokken werknemers worden als voltijdse werknemers beschouwd. De arbeidsduurvermindering moet ook collectief voor het geheel van het personeel, of een categorie van het personeel, worden ingevoerd.

Met de artikelen 14 en volgende van deze wet wordt de regeling van de tijdelijke aanpassing van de arbeidsduur, zoals voorzien in onderafdeling 8 van titel IV, hoofdstuk 7, afdeling 3, van de Programmawet (I) van 24 december 2002, hersteld. Tegelijk worden ook de uitvoeringsbepalingen hersteld, die vervat zijn in het koninklijk besluit van 16 mei 2003 tot uitvoering van het hoofdstuk 7 van titel IV van de programmawet (I) van 24 december 2002, betreffende de harmonisering en vereenvoudiging van de regelingen inzake verminderingen van de sociale zekerheidsbijdragen.

Aangezien het wettelijke kader van de betrokken maatregelen in februari 2011 niet langer van kracht was, werd de wet automatisch opgeheven (Beginselen van de wetgevingstechniek 2008, p. 98, nr. 158). De destijds geldende teksten moeten daardoor volledig opnieuw in de programmawet (I) van 24 december 2002, ingevoegd worden. Dat is het voorwerp van dit hoofdstuk. Bovendien zijn de uitvoeringsbepalingen, die zich bevinden in het koninklijk besluit van 16 mei 2003 tot uitvoering van hoofdstuk 7 van titel IV van de programmawet van 24 december 2002 (I), gericht op de harmonisering en vereenvoudiging van de verminderingsstelsels betreffende de sociale-zekerheidsbijdragen.

De tijdelijke aanpassing van de arbeidsduur en de invoering van de vierdagenweek kunnen enkel worden ingevoerd door een collectieve arbeidsovereenkomst.

Een forfaitaire RSZ-vermindering wordt gegeven in geval van een tijdelijke arbeidsduurvermindering. De periode van de forfaitaire vermindering loopt vanaf het kwartaal van invoering van de tijdelijke arbeidsduurvermindering en neemt een einde in het kwartaal waarin de tijdelijke arbeidsduurvermindering een einde neemt.

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

De forfaitaire vermindering per werknemer en per kwartaal beloopt:

• 600 euro bij een arbeidsduurvermindering met een vijfde;

• 750 euros pour une réduction du temps de travail d'un quart.

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

Les mesures qui étaient applicables au cours des années de crise ne sont modifiées que de façon très limitée. Ainsi, l'application est limitée aux employeurs reconnus comme étant en difficulté économique en raison du Brexit et la réduction du temps de travail ne peut être appliquée que pendant la période de cette reconnaissance.

TITRE 3

Modifications de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Le titre 3 a pour but d'apporter deux modifications aux régimes existant de suspension de l'exécution du contrat de travail des employés dans les entreprises étant reconnues en difficultés.

La première modification prévoit la transmission des décisions de la Commission "Plans d'entreprise" à l'Office National de l'Emploi en vue de la simplification administrative.

La deuxième modification adapte la définition d'entreprise en difficulté afin que seulesles deux années calendrier précédentes entrent en ligne de compte comme période de référence pour déterminer la diminution substantielle du chiffre d'affaire, de la production et des commandes et non plus l'année calendrier 2008 dépassée.

TITRE 4

Dispositions finales

Cet article règle l'entrée en vigueur des titres 1 et 2 de la présente loi. À cette fin, un lien est établi avec la loi du 3 avril 2019 relative au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne, dont le Roi déterminera l'entrée en vigueur. En effet, cette loi du 3 avril 2019, comme la présente loi, n'entre en vigueur que si le Royaume-Uni quitte l'Union européenne sans accord.

Les titres 1 et 2 de la présente loi cessent d'être en vigueur le 1er octobre 2020. Aussi longtemps que ces

• 750 euro bij een arbeidsduurvermindering met een vierde.

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

De regeling zoals die in de crisisjaren van toepassing was, wordt slechts in heel beperkte mate gewijzigd. Zo wordt de toepassing beperkt tot de werkgevers die erkend zijn als zijnde in economische moeilijkheden als gevolg van de brexit en kan de arbeidsduurvermindering enkel tijdens de periode van deze erkenning worden toegepast.

TITEL 3

Wijzigingen van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Titel 3 heeft als doel om twee wijzigingen aan te brengen aan de bestaande regeling van de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst voor bedienden in ondernemingen die erkend zijn als zijnde in moeilijkheden.

Een eerste wijziging voorziet de overmaking van de beslissingen van de Commissie "ondernemingsplannen" aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening met het oog op administratieve vereenvoudiging.

Een tweede wijziging past de definitie van de onderneming in moeilijkheden aan zodat enkel nog de twee voorafgaande kalenderjaren als referentieperiode in aanmerking komen om de substantiële daling van de omzet, de productie en de bestellingen te bepalen, en niet langer het voorbijgestreefde kalenderjaar 2008.

TITEL 4

Slotbepalingen

Dit artikel regelt de inwerking van titel 1 en 2 van deze wet. Daarbij wordt een verbinding gemaakt met de wet van 3 april 2019 betreffende de terugtrekking van het Verenigd Koninkrijk uit de Europese Unie, waarvan de Koning de inwerkingtreding zal bepalen. Deze wet van 3 april 2019 treedt immers net als onderhavige wet, enkel in werking indien het Verenigd Koninkrijk de Europese Unie verlaat zonder akkoord.

Titel 1 en 2 van deze wet treden buiten werking op 1 oktober 2020. Zolang deze bepalingen van kracht

dispositions sont en vigueur, le Roi peut modifier la date à laquelle elles cesseront ses effets.

Le titre 3 de la présente loi entre en vigueur le premier jour du deuxième mois qui suit la publication de la présente loi au *Moniteur Belge*.

zijn, kan de Koning de datum waarop zij buiten werking treden, wijzigen.

Titel 3 van deze wet treedt in werking op de eerste dag van de tweede maand volgend op de bekendmaking van deze wet in het *Belgisch Staatsblad*.

Nahima LANJRI (CD&V)
Vincent SCOURNEAU (MR)
Egbert LACHAERT (Open Vld)
Catherine FONCK (cdH)

PROPOSITION DE LOI

TITRE 1ER

Dispositions générales

Article 1er

La présente loi règle une matière visée à l'article 74 de la Constitution.

Art. 2

Cette loi s'applique aux employeurs qui relèvent du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires et qui sont soumis à des difficultés économiques en raison du Brexit.

Est considéré comme un employeur qui est soumis à des difficultés économiques en raison du Brexit: l'employeur qui est reconnu par le ministre de l'Emploi comme étant un employeur affecté à court terme par une réduction d'au moins 5 % du chiffre d'affaires, de la production ou des commandes à la suite du retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne.

Par service compétent, il faut entendre la Direction de l'accompagnement des entreprises en difficulté ou en restructuration de la Direction Générale des relations collectives de travail du Service fédéral de l'Emploi, Travail et Concertation sociale.

Le Roi peut modifier le critère de la diminution exprimée en pourcentage visé au deuxième alinéa.

Art. 3

La demande de reconnaissance comme entreprise en difficultés économiques en raison du Brexit visée à l'article 2 doit:

— mentionner expressément qu'elle est rédigéeen application de la présente loi;

— contenir des mesures visant au maintien maximum de l'emploi;

— indiquer quelles mesures visées au titre 2 de la présente loi l'employeur souhaite mettre en application et pendant quelle durée.

WETSVOORSTEL

TITEL 1

Algemene bepalingen

Artikel 1

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 74 van de Grondwet.

Art. 2

Deze wet is van toepassing op de werkgevers die onder het toepassingsgebied vallen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités en die in economische moeilijkheden verkeren als gevolg van de brexit.

Onder werkgever die in economische moeilijkheden verkeert als gevolg van de brexit wordt begrepen: de werkgever die door de minister van Werk wordt erkend als zijnde een werkgever die op korte termijn wordt getroffen door een daling van ten minste 5 % van de omzet, van de productie of van het aantal bestellingen als gevolg van de terugtrekking van het Verenigd Koninkrijk uit de Europese Unie.

Onder bevoegde dienst wordt verstaan, de Directie van de Begeleiding van de ondernemingen in moeilijkheden en in herstructurering van de Algemene Directie Collectieve arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg.

De Koning kan het criterium van procentuele daling bedoeld in het tweede lid wijzigen.

Art. 3

De aanvraag tot erkenning als werkgever die in economische moeilijkheden verkeert als gevolg van de brexit bedoeld in artikel 2 moet:

— uitdrukkelijk vermelden dat ze opgesteld is in het kader van deze wet;

— maatregelen bevatten tot maximaal behoud van de tewerkstelling;

— aanduiden van welke maatregelen uit titel 2 van deze wet de werkgever gebruik wenst te maken en voor welke duur.

En cas d'utilisation de la mesure visée à l'article 7 de la présente loi, l'employeur est tenu, pour chaque jour pendant lequel il n'est pas travaillé, de payer un supplément aux allocations de chômage conformément à l'article 51, § 8, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

En cas d'utilisation de la mesure visée à l'article 9 de la présente loi, l'employeur est tenu, pour chaque jour pendant lequel il n'est pas travaillé, de payer à l'employé un supplément aux allocations de chômage pour suspension de l'exécution du contrat dues à l'employé. 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. 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 de la loi du 03 juillet 1978 relative aux contrats de travail ou, à défaut de tels ouvriers, au supplément prévu par la convention collective de travail conclue au sein de l'organe paritaire dont relèverait cet employeur s'il occupait des ouvriers ou, à défaut d'une telle convention collective, au montant minimum de 5 euros par jour.

Art. 4

L'employeur doit transmettre par voie postale un formulaire de reconnaissance comme employeur soumis à des difficultés économiques en raison du Brexit au service compétent. Le modèle de ce formulaire est fixé par le ministre de l'Emploi.

Dans la demande de reconnaissance, l'employeur doit apporter la preuve qu'il sera affecté à court terme par une diminution d'au moins 5 % du chiffre d'affaires, de la production ou des commandes suite au retrait du Royaume-Uni de l'Union Européenne.

Le service compétent soumet immédiatement la demande de reconnaissance à la Commission "Plans d'entreprise" visée au chapitre 3 du titre I de la loi du 1er février 2011 relative à la prolongation des mesures de crise et à l'application de l'accord interprofessionnel, pour avis.

Indien gebruik wordt gemaakt van de maatregel bedoeld in artikel 7 van deze wet, is de werkgever ertoe gehouden om voor elke dag waarop niet wordt gewerkt aan de werkman een supplement te betalen bovenop de werkloosheidsuitkeringen overeenkomstig artikel 51, § 8 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Indien gebruik wordt gemaakt van de maatregel bedoeld in artikel 9 van deze wet is de werkgever ertoe gehouden om aan de bediende voor elke dag waarop niet wordt gewerkt een supplement te betalen bovenop de werkloosheidsuitkeringen verschuldigd aan de bediende wegens schorsing van de uitvoering van de overeenkomst. De betaling van dit supplement kan ten laste worden gelegd van het Fonds voor Bestaanszekerheid door een door Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst. 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 van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten 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 van 5 euro per dag.

Art. 4

De werkgever moet per post een formulier tot erkenning als werkgever die in economische moeilijkheden verkeert als gevolg van de brexit aan de bevoegde dienst overmaken. Het model van dit formulier wordt vastgesteld door de minister van Werk.

In de aanvraag tot erkenning moet de werkgever het bewijs leveren dat hij op korte termijn wordt getroffen door een daling van ten minste 5 % van de omzet, van de productie of van het aantal bestellingen als gevolg van de terugtrekking van het Verenigd Koninkrijk uit de Europese Unie.

De bevoegde dienst legt de aanvraag tot erkenning onmiddellijk ter advies voor aan de Commissie "Ondernemingsplannen", bedoeld in het hoofdstuk 3 van titel I van de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord.

La Commission rend son avis dans les douze jours ouvrables après la réception de la demande de reconnaissance. La Commission examine:

1° si l'employeur est effectivement un employeur affecté à court terme par une baisse d'au moins 5 % du chiffre d'affaires, de la production ou des commandes suite au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne.

2° si la demande de reconnaissance est conforme aux dispositions de l'article 3.

L'avis de la Commission est immédiatement transmis au ministre de l'Emploi par le service compétent.

Art. 5

Le ministre de l'Emploi prend une décision motivée sur la reconnaissance en tant qu'employeur en difficultés économiques en raison du Brexit, après réception de l'avis de la Commission. La reconnaissance précise les mesures visées au titre 2 dont l'employeur peut se prévaloir,la durée de la reconnaissance ainsi que le montant du supplément prévu à l'article 3.

Le début de la période peut commencer au plus tôt à la date de la décision ministérielle et se terminer au plus tard à la date à laquelle la présente loi cesse de s'appliquer.

La décision motivée du ministre de l'Emploi est immédiatement notifiée à l'employeur concerné par le service compétent.

Le service compétent communique en outre à l'Office National de l'Emploi et à l'Office National de Sécurité Sociale le nom des employeurs reconnus par le ministre de l'Emploi comme étant soumis à des difficultés économiques en raison du Brexit, ainsi que les mesures auxquelles ces employeurs peuvent avoir recours et les dates de début et de fin de leur reconnaissance.

L'employeur reconnu par le ministre comme étant un employeur soumis à des difficultés économiques en raison du Brexit envoie une copie de la reconnaissance au conseil d'entreprise ou, en l'absence d'un conseil d'entreprise, à la délégation syndicale. Il communique en même temps les causes économiques justifiant l'utilisation des mesures de la présente loi.

De Commissie geeft haar advies binnen de twaalf werkdagen na ontvangst van de aanvraag tot erkenning. In dit verband gaat de Commissie na:

1° of de werkgever effectief een werkgever is die op korte termijn wordt getroffen door een daling van minimaal 5 % van de omzet, de productie of het aantal bestellingen als gevolg van de terugtrekking van het Verenigd Koninkrijk uit de Europese Unie;

2° of de aanvraag tot erkenning voldoet aan de bepalingen van artikel 3.

Het advies van de Commissie wordt door de bevoegde dienst onmiddellijk overgemaakt aan de minister van Werk.

Art. 5

Na ontvangst van het advies van de Commissie, neemt de minister van Werk een gemotiveerde beslissing over de erkenning als werkgever die in economische moeilijkheden verkeert als gevolg van de brexit. Deze erkenning preciseert de maatregelen bedoeld in titel 2 waarvan de werkgever gebruik kan maken, de duur van de erkenning, alsook het bedrag van het supplement dat de werkgever voorziet conform artikel 3.

De aanvang van de periode van erkenning kan ten vroegste starten op de datum van de ministeriële beslissing en kan ten laatste eindigen op de datum waarop deze wet buiten werking treedt.

De gemotiveerde beslissing van de minister van Werk wordt door de bevoegde dienst onmiddellijk ter kennis gebracht van de betrokken werkgever.

De bevoegde dienst deelt tevens aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening en de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid mee welke werkgevers door de minister van Werk zijn erkend als werkgever die in economische moeilijkheden verkeert als gevolg van de brexit, samen met de maatregelen waarvan deze werkgevers gebruik kunnen maken alsook van de begin- en einddatum van hun erkenning.

De werkgever die door de minister wordt erkend als werkgever die in economische moeilijkheden verkeert als gevolg van de brexit, maakt een kopie van de erkenning over aan de ondernemingsraad of, bij ontstentenis van een ondernemingsraad, aan de vakbondsafvaardiging. Hij deelt daarbij de economische redenen mee die het gebruik van de maatregelen van deze wet rechtvaardigen.

TITRE 2

Mesures temporaires de crise en faveur des entreprises soumises à des difficultés économiques à la suite du retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne

CHAPITRE 1ER

Régime collectif temporaire de suspension totale ou à temps réduit de l'exécution du contrat de travail

Art. 6

Ce chapitre est applicable aux travailleurs qui sont occupés par des employeurs qui sont soumis à des difficultés économiques en raison du Brexit.

Art. 7

L'employeur, visé à l'article 6, peut recourir, pour ses travailleurs, pendant la période de reconnaissance en tant qu'employeur en difficultés économiques du fait du Brexit tel que défini en application de l'article 5, au régime de suspension totale ou à temps réduit tel que défini aux articles 51, §§ 2 et 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Par dérogation à l'article 51, paragraphe 2, alinéa 1er, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, l'exécution du contrat de travail peut être totalement suspendue pendant huit semaines au maximum.

Par dérogation à l'article 51, paragraphe 3, alinéa 1er, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, la réglementation relative au travail à temps partiel peut être introduite pour une période maximale de six mois.

Les modalités prévues par ou en application de l'article 51, §§ 2 à 7, et de l'article 51 bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail sont applicables.

Art. 8

L'employeur visé à l'article 6 peut recourir au régime de suspension totale ou à temps réduit de l'emploi prévu à l'article 77/4 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail pendant la période de reconnaissance comme employeur soumis à des difficultés économiques en raison du Brexit, prévue en application de l'article 5. Les modalités prévues par ou en application des articles 77/4, § 1er jusqu'à et y compris le § 6, et 77/5

TITEL 2

Tijdelijke crisismaatregelen ter ondersteuning van ondernemingen in economische moeilijkheden als gevolg van de terugtrekking van het Verenigd Koninkrijk uit de Europese Unie

HOOFDSTUK 1

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

Art. 6

Dit hoofdstuk is van toepassing op de werknemers die worden tewerkgesteld door werkgevers die in economische moeilijkheden verkeren als gevolg van de brexit.

Art. 7

De in artikel 6 bedoelde werkgever kan, gedurende de periode van erkenning als werkgever die in economische moeilijkheden verkeert als gevolg van de brexit zoals bepaald in toepassing van artikel 5, voor zijn werklieden gebruik maken van de regeling van volledige schorsing of van gedeeltelijke arbeid zoals bepaald in artikel 51, §§ 2 en 3, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

In afwijking van artikel 51, § 2, eerste lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten kan de uitvoering van de arbeidsovereenkomst ten hoogste acht weken geheel worden geschorst.

In afwijking van artikel 51, § 3, eerste lid van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten kan de regeling van gedeeltelijke arbeid worden ingevoerd voor een duur van ten hoogste zes maanden.

De nadere regels bepaald door of krachtens artikel 51, § 2 tot § 7 en artikel 51*bis* van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten zijn van toepassing.

Art. 8

De in artikel 6 bedoelde werkgever kan gebruik maken van de regeling van volledige schorsing of van gedeeltelijke arbeid zoals bepaald in artikel 77/4 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, gedurende de periode van erkenning als werkgever die in economische moeilijkheden verkeert als gevolg van de brexit, zoals bepaald in toepassing van artikel 5. De nadere regels bepaald door of krachtens artikel 77/4, § 1

de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail sont applicables à celui-ci.

La suspension totale de l'exécution du contrat de travail et le régime de travail à temps réduit visés dans le présent article peuvent être introduits pour un maximum de 8 semaines calendrier par année civile en ce qui concerne le régime de suspension totale, et de 13 semaines calendrier par année civile en ce qui concerne le régime de travail à temps réduit. Les modalités prévues à l'article 77/7, 2e et 3e alinéa, de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail sont applicables.

Art. 9

Les allocations de chômage qui sont versées par l'Office national de l'Emploi en application du présent chapitre ne font pas partie du montant total des allocations de chômage qui entrent en ligne de compte pour l'application de l'article 53 de la loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprises.

Art. 10

Le régime de suspension totale de l'exécution du contrat de travail et le régime de travail à temps réduit visés à l'article 7, ne sont pas imputables au régime de suspension totale et au régime de travail à temps réduit prévus à l'article 77/7, 1er alinéa, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

CHAPITRE 2

Réduction individuelle temporaire des prestations de travail

Art. 11

§ 1. L'employeur qui est soumis à des difficultés économiques en raison du Brexit peut proposer à tout travailleur occupé à temps plein de réduire ses prestations de travail d'1/5ème ou à mi-temps pour une période qui ne peut être inférieure à un mois et qui ne peut dépasser six mois.

En outre, la période convenue de réduction des prestations de travail doit entièrement se situer dans la période de reconnaissance comme employeur soumis à des difficultés économiques en raison du Brexit.

tot en met § 6, en 77/5 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten zijn hierop van toepassing.

De bij dit artikel bedoelde regeling van volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en de regeling van gedeeltelijke arbeid kunnen worden ingevoerd voor maximaal 8 kalenderweken per kalenderjaar, wat de regeling van volledige schorsing betreft, en 13 kalenderweken per kalenderjaar, wat de regeling van gedeeltelijke arbeid betreft. De regels van artikel 77/7, tweede en derde lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten zijn hierop van toepassing.

Art. 9

De regeling van volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en de regeling van gedeeltelijke arbeid bedoeld in artikel 8, wordt niet aangerekend op de regeling van volledige schorsing en de regeling van gedeeltelijke arbeid bepaald in artikel 77/7, eerste lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Art. 10

De werkloosheidsuitkeringen die in toepassing van dit hoofdstuk door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening worden uitbetaald maken geen deel uit van het totale bedrag van de werkloosheidsuitkeringen dat voor de toepassing van artikel 53 van de wet van 26 juni 2002 betreffende de sluiting van de ondernemingen in aanmerking wordt genomen.

HOOFDSTUK 2

Tijdelijke individuele vermindering van de arbeidsprestaties

Art. 11

§ 1. De werkgever die in economische moeilijkheden verkeert als gevolg van de brexit kan aan elke voltijds tewerkgestelde werknemer voorstellen om zijn arbeidsprestaties te verminderen met 1/5 of de helft voor een periode die niet korter mag zijn dan één maand en die zes maanden niet mag overschrijden.

Bovendien moet de periode van de vermindering van de arbeidsprestaties volledig gesitueerd zijn binnen de periode van erkenning als werkgever die in economische moeilijkheden verkeert als gevolg van de brexit.

En cas d'accord du travailleur, la convention portant sur la réduction temporaire de ses prestations à temps plein doit être constatée par écrit conformément au prescrit de l'article 11*bis* de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Cette convention peut être renouvelée sans toutefois pouvoir excéder la période maximale fixée par le présent article.

Art. 12

La durée du travail réduite, telle que convenue en vertu de l'article 11, doit être respectée en moyenne sur la période fixée dans la convention écrite visée à l'article 11, selon les modalités définies à l'article 26*bis*, § 1er, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

Art. 13

En cas de congé donné par l'employeur, au sens de l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, pendant la période de réduction des prestations visée à l'article 11, on entend par "rémunération en cours "la rémunération à laquelle le travailleur aurait eu droit au moment du congé s'il était resté occupé à temps plein.

Art. 14

§ 1er. Une allocation est accordée au travailleur occupé à temps plein qui convient avec son employeur de réduire ses prestations de travail d'1/5ème ou à mi-temps conformément à l'article 11.

Pour cette allocation, il est fait application des mesures d'exécution de l'article 103*quater* de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, qui concernent des régimes similaires de réduction des prestations de travail. Cette allocation est accordée conformément aux dispositions des articles 4 et 6 de l'arrêté royal du 12 décembre 2001 pris en exécution du chapitre IV de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie concernant le système du crédit-temps, la diminution de carrière et la réduction des prestations de travail à mi-temps, et conformément aux dispositions des chapitres IV et V de cet arrêté.

La période de réduction des prestations appliquée dans le cadre de ce chapitre n'est pas prise en considération

Gaat de werknemer akkoord, dan moet deze overeenkomst tot tijdelijke vermindering van zijn voltijdse arbeidsprestaties schriftelijk worden vastgesteld zoals voorgeschreven door artikel 11*bis* van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. Deze overeenkomst kan worden hernieuwd, zonder echter de in dit artikel bepaalde maximale periode te mogen overschrijden.

Art. 12

De verminderde arbeidsduur, zoals overeengekomen ingevolge artikel 11, moet gemiddeld worden gerespecteerd over de periode vastgesteld in de geschreven overeenkomst zoals bedoeld in artikel 11, overeenkomstig de modaliteiten vastgesteld in artikel 26*bis*, § 1, van de arbeidswet van 16 maart 1971.

Art. 13

Wanneer gedurende de periode van vermindering van de arbeidsprestaties, zoals bedoeld in artikel 11, de werkgever de arbeidsovereenkomst beëindigt zoals bedoeld in artikel 39 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, wordt onder "lopend loon" begrepen het loon waarop de werknemer op het ogenblik van de beëindiging aanspraak had kunnen maken indien hij voltijds was blijven werken.

Art. 14

§ 1. Een uitkering wordt toegekend aan de voltijds tewerkgestelde werknemer die met zijn werkgever overeenkomt om zijn arbeidsprestaties te verminderen met 1/5 of de helft overeenkomstig artikel 11.

Op deze uitkering zijn de uitvoeringsmaatregelen van toepassing van artikel 103*quater* van de herstelwet houdende sociale bepalingen van 22 januari 1985, die betrekking hebben op gelijkaardige regimes tot vermindering van de arbeidsprestaties. Deze uitkering wordt toegekend volgens de bepalingen van de artikelen 4 en 6 van het koninklijk besluit van 12 december 2001 tot uitvoering van hoofdstuk IV van de wet van 10 augustus 2001 betreffende verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven betreffende het stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking en volgens de bepalingen in hoofdstukken IV en V van dit besluit.

De periode van de vermindering van de prestaties opgenomen in het kader van dit hoofdstuk, wordt niet

pour la période maximale de crédit-temps telle que prévue par l'arrêté royal précité du 12 décembre 2001.

Cette allocation a la même qualité que les allocations accordées dans le cadre du chapitre IV, section 5, de la loi de redressement du 22 janvier 1985.

§ 2. En cas d'octroi d'une indemnité complémentaire par l'employeur, la somme du salaire brut, de l'allocation visée dans cet article, du supplément éventuel sur cette allocation sur base d'un règlement régional et de l'indemnité complémentaire octroyée par l'employeur, ne peut être plus élevée que la rémunération brute à laquelle le travailleur avait droit avant l'introduction de l'adaptation temporaire de la durée du travail. À cet égard, il n'est pas tenu compte de l'adaptation des rémunérations à l'index et aux augmentations barémiques.

CHAPITRE 3

Adaptation temporaire de la durée du travail

Art. 15

Dans le titre IV, chapitre 7, section 3, de la loi-programme (I) du 24 décembre 2002, la sous-section 8, qui avait cessé de produire ses effets en application de l'article 13 de la loi du 19 juin 2009 portant des dispositions diverses en matière d'emploi pendant la crise, est rétablie dans la rédaction suivante "Sous-section 8 – Adaptation temporaire de crise de la durée du travail".

Art. 16

Dans la sous-section 8, insérée par l'article 14, l'article 353*bis*/1, qui avait cessé de produire ses effets en application de l'article 13 de la loi précitée du 19 juin 2009 est rétablie dans la rédaction suivante:

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

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

in aanmerking genomen voor de maximale periode van opname van het tijdskrediet zoals bepaald in het voornoemde koninklijk besluit van 12 december 2001.

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

§ 2. In geval van toekenning van een bijkomende vergoeding door de werkgever mag de som van het brutoloon, van de uitkering bedoeld in dit artikel, van het eventuele supplement bij deze uitkering op basis van een gewestelijke regeling en van de bijkomende vergoeding toegekend door de werkgever niet hoger zijn dan het brutoloon waarop de werknemer recht had vóór de invoering van de tijdelijke aanpassing van de arbeidsduur. Hierbij wordt geen rekening gehouden met de aanpassing van de lonen aan de index en aan de baremieke loonsverhogingen.

HOOFDSTUK 3

Tijdelijke aanpassing van de arbeidsduur

Art. 15

In titel IV, hoofdstuk 7, afdeling 3, van de programmawet (I) van 24 december 2002 wordt onderafdeling 8, buitenwerking getreden ingevolge artikel 13 van de wet van 19 juni 2009, houdende diverse bepalingen over tewerkstelling in tijden van crisis, hersteld als volgt: "Onderafdeling 8 – Tijdelijke crisisaanpassing van de arbeidsduur".

Art. 16

In dezelfde onderafdeling 8, ingevoegd bij artikel 14, wordt artikel 353*bis*/1, buitenwerking getreden ingevolge artikel 13 van de voornoemde wet van 19 juni 2009, hersteld als volgt:

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

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

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

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

Art. 17

Dans la même sous-section 8, insérée par l'article 14, l'article 353*bis*/2, qui avait cessé de produire ses effets en application de l'article 13 de la loi précitée du 19 juin 2009 est rétablie dans la rédaction suivante:

"Art. 353*bis*/2. Les employeurs visés à l'article 335, alinéa 3, qui procèdent à une adaptation temporaire de la durée du travail dans les conditions fixées par ou en vertu de la présente sous-section, au motif qu'ils sont soumis à des difficultés économiques en raison du Brexit, tel que prévu à l'article 2 de la loi du ... 2019 pour le maintien de l'emploi après le retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne, bénéficient d'une réduction groupe-cible.

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

Art. 17

In dezelfde onderafdeling 8, ingevoegd bij artikel 14, wordt artikel 353*bis*/2, buitenwerking getreden ingevolge artikel 13 van de voornoemde wet van 19 juni 2009, hersteld als volgt:

"Art. 353*bis*/2. De werkgevers bedoeld in artikel 335, derde lid, die overgaan tot een tijdelijke aanpassing van de arbeidsduur, volgens de voorwaarden bepaald in of krachtens deze onderafdeling, op grond van het feit dat ze in economische moeilijkheden verkeren als gevolg van de brexit, zoals bepaald in artikel 2 van de wet van ... 2019 tot behoud van tewerkstelling na de terugtrekking van het Verenigd Koninkrijk uit de Europese Unie, genieten een doelgroepvermindering.

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

Art. 18

Dans la même sous-section 8, insérée par l'article 14, l'article 353*bis*/3, qui avait cessé de produire ses effets en application de l'article 13 de la loi précitée du 19 juin 2009 est rétablie dans la rédaction suivante:

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

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

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

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

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

Art. 18

In dezelfde onderafdeling 8, ingevoegd bij artikel 14, wordt artikel 353*bis*/3, buitenwerking getreden ingevolge artikel 13 van de voornoemde wet van 19 juni 2009, hersteld als volgt:

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

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

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

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

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

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

Art. 19

Dans la même sous-section 8, insérée par l'article 14, l'article 353*bis*/4, qui avait cessé de produire ses effets en application de l'article 13 de la loi précitée du 19 juin 2009 est rétablie dans la rédaction suivante:

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

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

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

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

Par ailleurs, la convention collective de travail doit explicitement mentionner qu'elle est conclue dans le cadre du chapitre 3 du titre 2 – Adaptation temporaire de la durée du travail – de la loi précitée du ... 2019 pour le maintien de l'emploi après le retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne.

La convention collective de travail visée à l'alinéa précédent doit mentionner clairement les dates de début et de fin de l'adaptation temporaire de la durée du travail et, le cas échéant, de l'introduction temporaire de la semaine de quatre jours. La date de début ne peut

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

Art. 19

In dezelfde onderafdeling 8, ingevoegd bij artikel 14, wordt artikel 353*bis*/4 buitenwerking getreden ingevolge artikel 13 van de voornoemde wet van 19 juni 2009, hersteld als volgt:

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

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

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

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

Bovendien moet de collectieve arbeidsovereenkomst uitdrukkelijk vermelden dat ze gesloten wordt in het kader van hoofdstuk 3 van titel 2 – Tijdelijke aanpassing van de Arbeidsduur – van de voormelde wet van ... 2019 tot behoud van tewerkstelling na de terugtrekking van het Verenigd Koninkrijk uit de Europese Unie.

De collectieve arbeidsovereenkomst bedoeld in het voorgaande lid, moet duidelijk de begin- en einddatum van de tijdelijke aanpassing van de arbeidsduur en, in voorkomend geval, van de tijdelijke invoering van de vierdagenweek vermelden. De begindatum mag de

précéder la date de début de la reconnaissance comme employeur soumis à des difficultés économiques en raison du Brexit et ne peut se situer après la date de fin de la reconnaissance. La convention collective de travail ne peut contenir de disposition autorisant une reconduction tacite.".

Art. 20

Dans la même sous-section 8, insérée par l'article 14, l'article 353*bis*/5, qui avait cessé de produire ses effets en application de l'article 13 de la loi précitée du 19 juin 2009 est rétablie dans la rédaction suivante:

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

Art. 21

Dans la même sous-section 8, insérée par l'article 14, l'article 353*bis*/6, qui avait cessé de produire ses effets en application de l'article 13 de la loi précitée du 19 juin 2009 est rétablie dans la rédaction suivante:

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

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

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

Art. 22

Dans la même sous-section 8, insérée par l'article 14, l'article 353*bis*/7, qui avait cessé de produire ses effets en application de l'article 13 de la loi précitée du 19 juin 2009 est rétablie dans la rédaction suivante:

"Art. 353*bis*/7. En cas de congé visé par l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail,

begindatum van erkenning als werkgever die in economische moeilijkheden verkeert als gevolg van de brexit, niet voorafgaan en niet vallen na de einddatum van deze erkenning. De collectieve arbeidsovereenkomst mag geen bepaling bevatten waardoor zij stilzwijgend verlengd kan worden.".

Art. 20

In dezelfde onderafdeling 8, ingevoegd bij artikel 14, wordt artikel 353*bis*/5, buitenwerking getreden ingevolge artikel 13 van de voornoemde wet van 19 juni 2009, hersteld als volgt:

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

Art. 21

In dezelfde onderafdeling 8, ingevoegd bij artikel 14, wordt artikel 353*bis*/6, buitenwerking getreden ingevolge artikel 13 van de voornoemde wet van 19 juni 2009, hersteld als volgt:

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

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

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

Art. 22

In dezelfde onderafdeling 8, ingevoegd bij artikel 14, wordt artikel 353*bis*/7, buitenwerking getreden ingevolge artikel 13 van de voornoemde wet van 19 juni 2009, hersteld als volgt:

"Art. 353*bis*/7. Wanneer gedurende de periode van tijdelijke crisisaanpassing van de arbeidsduur, de werkgever

donné par l'employeur pendant la période d'adaptation temporaire de crise de la durée du travail, on entend par "rémunération en cours" la rémunération à laquelle le travailleur aurait eu droit au moment du congé si la durée du travail n'avait pas été adaptée.".

Art. 23

Dans le titre III de l'arrêté royal du 16 mai 2003 pris en exécution du chapitre 7 du titre IV de la loi-programme du 24 décembre 2002 (I), visant à harmoniser et à simplifier les régimes de réductions de cotisations de sécurité sociale, le chapitre VIII, comportant les articles 28/2, 28/3, 28/4, 28/5 et 28/6, qui avait cessé de produire ses effets en application de l'article 13 de la loi précitée du 19 juin 2009 est rétabli dans la rédaction suivante:

"Chapitre VIII. Adaptation temporaire de crise du temps de travail

Art. 28/2. Le présent chapitre s'applique aux employeurs visés à l'article 335, alinéa 3 de la loi du 24 décembre 2002.

Art. 28/3. Une réduction groupe-cible pour réduction temporaire du temps de travail est accordée de la manière suivante:

1° un montant G4 à partir du trimestre de l'introduction du régime d'adaptation temporaire de la durée du travail dans l'entreprise et jusqu'au trimestre au cours duquel l'adaptation temporaire de la durée du travail se prolonge, si le temps de travail a été réduit d'un cinquième.

2° un montant G5 à partir du trimestre de l'introduction du régime de réduction temporaire de la durée du travail dans l'entreprise et jusqu'au trimestre au cours duquel la réduction temporaire de la durée du travail se prolonge, si le temps de travail a été réduit d'un quart;

3° un montant G1 si l'adaptation de la durée du travail, visée au 1°, est combinée avec l'instauration temporaire de la semaine de quatre jours;

4° un montant G6 si l'adaptation de la durée du travail, visée au 2°, est combinée avec l'instauration temporaire de la semaine de quatre jours.

Les réductions groupes-cibles sont accordées pour les occupations durant la période de l'adaptation temporaire de la durée du travail.

de arbeidsovereenkomst beëindigt zoals bedoeld in artikel 39 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, wordt onder "lopend loon" begrepen het loon waarop de werknemer op het ogenblik van de beëindiging aanspraak had kunnen maken indien zijn arbeidsduur niet was aangepast.".

Art. 23

In titel III van het koninklijk besluit 16 mei 2003 tot uitvoering van het hoofdstuk 7 van titel IV van de programmawet van 24 december 2002 (I), betreffende de harmonisering en vereenvoudiging van de regelingen inzake verminderingen van de sociale zekerheidsbijdragen wordt hoofdstuk VIII, dat de artikelen 28/2, 28/3, 28/4, 28/5 en 28/6 bevat en dat buitenwerking getreden is ingevolge artikel 13 van de voornoemde wet van 19 juni 2009, hersteld als volgt:

"Hoofdstuk VIII. Tijdelijke crisis-aanpassing van de arbeidsduur

Art. 28/2. Dit hoofdstuk is van toepassing op werkgevers bedoeld in artikel 335, derde lid, van de wet van 24 december 2002.

Art. 28/3. Een doelgroepvermindering voor tijdelijke arbeidsduurvermindering wordt als volgt toegekend:

1° een bedrag G4 vanaf het kwartaal van invoering van het stelsel van tijdelijke aanpassing van de arbeidsduur in de onderneming en tot het kwartaal waarin de tijdelijke aanpassing van de arbeidsduur loopt, indien de arbeidsduur werd verminderd met een vijfde.

2° een bedrag G5 vanaf het kwartaal van invoering van het stelsel van tijdelijke arbeidsduurvermindering in de onderneming en tot het kwartaal waarin de tijdelijke arbeidsduurvermindering loopt, indien de arbeidsduur werd verminderd met een vierde;

3° een bedrag G1 indien de tijdelijke aanpassing van de arbeidsduur bedoeld onder 1° gecombineerd wordt met een tijdelijke invoering van de vierdagenweek;

4° een bedrag G6 indien de tijdelijke aanpassing van de arbeidsduur bedoeld onder 2° gecombineerd wordt met een tijdelijke invoering van de vierdagenweek.

De doelgroepverminderingen worden toegekend voor de tewerkstellingen tijdens de periode van de tijdelijke aanpassing van de arbeidsduur.

Les réductions visées en 3° et 4° sont uniquement applicables pour les travailleurs à temps plein.

Art. 28/4. Dans les déclarations à la sécurité sociale relatives aux trimestres au cours desquels les réductions groupes-cibles visées aux articles 353*bis*/3 de la loi du 24 décembre 2002 sont accordées, l'employeur doit renseigner:

1° les travailleurs concernés par le système introduit et par la réduction de cotisations;

2° la date de l'entrée en vigueur du système ainsi que la date à laquelle il cesse d'être en vigueur;

3° la durée hebdomadaire de travail des travailleurs à temps plein qui est d'application avant et après l'introduction de l'adaptation de la durée du travail.

Art. 28/5. La convention collective de travail visée à l'article 353*bis*/4 de la loi du 24 décembre 2002 doit mentionner expressément qu'elle est conclue dans le cadre du chapitre 3 du titre 2 – Adaptation temporaire de la durée du travail – de la loi précitée du XX XXXXX 2019 pour le maintien de l'emploi après le retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne.

La convention collective de travail doit clairement mentionner les dates de début et de fin de l'adaptation temporaire de la durée du travail et, le cas échéant, de l'instauration temporaire de la semaine de quatre jours. La date de début ne peut pas précéder le jour de l'entrée en vigueur du chapitre 3 du titre 2 – Adaptation temporaire de la durée du travail – de la loi précitée du ... 2019 pour le maintien de l'emploi après le retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne , ni se situer après la date à laquelle le titre 2 précité, cesse d'être en vigueur. La date de fin doit se situer avant la date à laquelle le titre 2 précité cesse d'être en vigueur. La convention collective de travail ne peut pas contenir une disposition par laquelle elle peut être prorogée par tacite reconduction.

La convention collective de travail doit prévoir une réduction temporaire de la durée du travail, de soit un cinquième soit un quart de la durée du travail qui était d'application avant son entrée en vigueur.

La compensation salariale prévue par l'article 353*bis*/4, alinéa 3, de la loi du 24 décembre 2002 doit s'élever au moins à trois quart du montant de la réduction forfaitaire visée à l'article 28/3 du présent arrêté.

En cas d'instauration de la semaine de quatre jours, la convention collective de travail mentionne clairement le régime de travail hebdomadaire; dans ce cadre, la

De verminderingen bedoeld in 3° en 4° zijn enkel toepasbaar voor voltijdse werknemers.

Art. 28/4. In de aangiften voor de sociale zekerheid voor de kwartalen waarin de bij de artikelen 353*bis*/3 van de wet van 24 december 2002 bedoelde doelgroepverminderingen worden toegekend, moet de werkgever melding maken van:

1° de werknemers waarop het ingevoerde stelsel en de bijdragevermindering betrekking hebben;

2° de datum van inwerkingtreding van het stelsel alsook de datum waarop het buiten werking treedt;

3° de wekelijkse arbeidsduur van de voltijdse werknemers die van toepassing is vóór en na de invoering van de aanpassing van de arbeidsduur.

Art. 28/5. De collectieve arbeidsovereenkomst bedoeld in artikel 353*bis*/4 van de wet van 24 december 2002 moet uitdrukkelijk vermelden dat ze gesloten is in hoofdstuk 3 van titel 2 – Tijdelijke aanpassing van de arbeidstijd – van de voornoemde wet van XX XXXXX2009 tot behoud van tewerkstelling na de terugtrekking van het Verenigd Koninkrijk uit de Europese Unie.

De collectieve arbeidsovereenkomst moet duidelijk de begin- en einddatum van de tijdelijke aanpassing van de arbeidsduur en, in voorkomend geval, van de tijdelijke invoering van de vierdagenweek vermelden. De begindatum mag de datum van inwerkingtreding van hoofdstuk 3 van titel 2 – Tijdelijke aanpassing van de arbeidstijd – van de voornoemde wet van ... 2009 tot behoud van tewerkstelling na de terugtrekking van het Verenigd Koninkrijk uit de Europese Unie, niet voorafgaan, noch na de datum vallen waarop voornoemde titel 2 buiten werking treedt. De einddatum moet liggen voor de datum waarop voornoemde titel 2 buiten werking treedt. De collectieve arbeidsovereenkomst mag geen bepaling bevatten die een stilzwijgende verlenging mogelijk maakt.

De collectieve arbeidsovereenkomst moet voorzien in een tijdelijke vermindering van de arbeidsduur met hetzij één vijfde, hetzij één vierde van de arbeidsduur die van kracht was vóór haar inwerkingtreding.

De looncompensatie voorzien bij artikel 353*bis*/4, derde lid, van de wet van 24 december 2002 moet minstens drie vierden belopen van het bedrag van de forfaitaire vermindering bedoeld in artikel 28/3 van dit besluit.

Bij invoering van de vierdagenweek vermeldt de collectieve arbeidsovereenkomst duidelijk de wekelijkse arbeidsregeling waarbij het begrip "vierdagenweek" moet

notion de "semaine de quatre jours" doit répondre à la définition de l'article 25. La période de l'instauration de la semaine de quatre jours doit se situer durant la période de l'adaptation temporaire de la durée de travail.

Dans le mois qui suit la signature de la convention collective de travail, l'employeur en fait parvenir une copie au chef de direction compétent de la Direction générale du Contrôle des Lois Sociales du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

Art. 28/6. Les réductions groupes-cibles visées à l'article 353*bis*/3 de la loi du 24 décembre 2002 sont réputées avoir été définitivement octroyées lorsqu'il a été établi que l'employeur a satisfait à toutes les conditions prévues par ou en vertu de la même loi. Jusqu'à ce moment-là, elles sont accordées seulement de façon provisoire.".

TITRE 3

Modifications de la loi du 3 Juillet 1978 relative aux contrats de travail

Art. 24

A l'article 77/1 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, les modifications suivantes sont apportées:

1° dans le paragraphe 3, l'alinéa 4 les mots "et à l'Office National de l'Emploi" sont insérés entre les mots "transmises aux entreprises concernées" et "par le Directeur général";

2° dans le § 4, premier alinéa, 1° et 3°, les mots "de l'année calendrier 2008 ou" sont abrogés.

TITRE 4

Dispositions finales

Art. 25

§ 1er. Les titres 1er et 2 entrent en vigueur le même jour que la loi du 3 avril 2019 relative au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne et cessent d'être en vigueur le 1er octobre 2020.

Sous-section 8 du titre IV, chapitre 7, section 3, de la loi-programme (I) du 24 décembre 2002 et chapitre VIII du titre III de l'arrêté royal du 16 mai 2003 pris en exécution du chapitre 7 du titre IV de la loi-programme du

voldoen aan de definitie in artikel 25. De periode van de invoering van de vierdagenweek moet in de periode van de tijdelijke aanpassing van de arbeidsduur vallen.

Binnen de maand die volgt op de ondertekening van de collectieve arbeidsovereenkomst bezorgt de werkgever daarvan een kopie aan het bevoegd directiehoofd van de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Art. 28/6. De bij artikel 353*bis*/3 van de wet van 24 december 2002 bedoelde doelgroepverminderingen worden geacht definitief te zijn toegekend wanneer vaststaat dat de werkgever aan alle daartoe door of krachtens dezelfde wet bepaalde voorwaarden heeft voldaan. Tot op dat ogenblik zijn zij slechts voorlopig toegekend.".

TITEL 3

Wijzigingen van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Art. 24

In artikel 77/1 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 3 wordt het vierde lid aangevuld met de woorden "en aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening";

2° in § 4, eerste lid, 1° en 3°, worden de woorden "van het kalenderjaar 2008 of" opgeheven.

TITEL 4

Slotbepalingen

Art. 25

§ 1. Titel 1 en 2 treden in werking op dezelfde dag als de wet van 3 april 2019 betreffende de terugtrekking van het Verenigd Koninkrijk uit de Europese Unie, en treden buiten werking op 1 oktober 2020.

Onderafdeling 8 van titel IV, hoofdstuk 7, afdeling 3, van de programmawet (I) van 24 december 2002 en hoofdstuk VIII van titel III van het koninklijk besluit 16 mei 2003 tot uitvoering van het hoofdstuk 7 van titel IV van

24 décembre 2002 (I), visant à harmoniser et à simplifier les régimes de réductions de cotisations de sécurité sociale, cessent d'être en vigueur le 1er octobre 2020.

Le Roi peut modifier les dates de fin de vigueur par arrêté délibéré en Conseil des ministres.

§ 2. Le titre 3 entre en vigueur le premier jour du deuxième mois qui suit la publication de la présente loi au *Moniteur belge*.

6 décembre 2019

de programmawet van 24 december 2002 (I), betreffende de harmonisering en vereenvoudiging van de regelingen inzake verminderingen van de sociale zekerheidsbijdragen, treden buiten werking op 1 oktober 2020.

De Koning kan, bij een besluit vastgelegd na overleg in de Ministerraad, de data van buitenwerkingtreding wijzigen.

§ 2. Titel 3 treedt in werking op de eerste dag van de tweede maand volgend op de bekendmaking van deze wet in het *Belgisch Staatsblad*.

6 december 2019

Nahima LANJRI (CD&V)
Vincent SCOURNEAU (MR)
Egbert LACHAERT (Open Vld)
Catherine FONCK (cdH)

Imprimerie centrale – Centrale drukkerij