

Koninkrijk België

FOD SOCIALE ZEKERHEID

**FOD WERKGELEGENHEID, ARBEID EN
SOCIAAL OVERLEG**

Voorontwerp van koninklijk besluit nr. ... tot uitvoering van artikel 5, §1, 5° van de wet van 27 maart 2020 die machtiging verleent aan de Koning om maatregelen te nemen in de strijd tegen de verspreiding van het coronavirus Covid-19 (II) tot ondersteuning van de werkgevers en de werknemers. (I)

FILIP, Koning der Belgen,
Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen,
Onze Groet.

Gelet op de wet van 27 maart 2020 die machtiging verleent aan de Koning om maatregelen te nemen in de strijd tegen de verspreiding van het coronavirus COVID-19 (II), de artikel 5, § 1 ;

Gelet op de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen;

Gelet op de programmawet (I) van 24 december 2002;

Gelet op 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;

Gelet op het koninklijk besluit van 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;

Gelet op het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag;

ROYAUME DE BELGIQUE

SPF SECURITE SOCIALE

**SPF EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION
SOCIALE**

Avant-projet d'arrêté royal n° ... pris en exécution de l'article 5, §1^{er}, 5° de la loi du 27 mars 2020 accordant des pouvoirs au Roi afin de prendre des mesures dans la lutte contre la propagation du coronavirus Covid-19 (II) visant à soutenir les employeurs et les travailleurs. (I)

PHILIPPE, Roi des Belges,
A tous, présents et à venir, Salut.

Vu la loi du 27 mars 2020 habilitant le Roi à prendre des mesures de lutte contre la propagation du coronavirus COVID-19 (II), l'article 5, §1^{er} ;

Vu la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales;

Vu la loi-programme (I) du 24 décembre 2002 ;

Vu 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;

Vu 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 ;

Vu l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise ;

Overwegende de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités;

Overwegende de arbeidswet van 16 maart 1971;

Overwegende de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;

Overwegende het koninklijk besluit van 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen;

Gelet op het advies van de Inspecteur van Financiën, gegeven op 10 juni 2020;

Gelet op de akkoordbevinding van de Minister van Begroting, gegeven op XX XXXX 2020 ;

Gelet op het artikel 8 van de wet van 15 december 2013 houdende diverse bepalingen inzake administratieve vereenvoudiging, is dit besluit vrijgesteld van een regelgevingsimpactanalyse;

Gelet op het advies nr. XXXXX van de Raad van State, gegeven op XX XXXX 2020, met toepassing van artikel 4, derde lid, van de wet van 27 maart 2020 die machtiging verleent aan de Koning om maatregelen te nemen in de strijd tegen de verspreiding van het coronavirus COVID-19 (I);

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

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

HOOFDSTUK 1. - Tijdelijke arbeidsduurvermindering in het kader van de COVID-19 pandemie

Artikel 1 In titel IV, hoofdstuk 7, afdeling 3, van de programmawet (I) van 24 december 2002 wordt een onderafdeling 8/1 ingevoegd die de artikelen 353bis/7/1 tot en met 353bis/7/8 bevat, luidende:

Considérant la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires ;

Considérant la loi du 16 mars 1971 sur le travail ;

Considérant la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ;

Considérant l'arrêté royal du 2 janvier 1991 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption;

Vu l'avis de l'inspecteur des Finances, donné le 10 juin 2020 ;

Vu l'accord du Ministre du Budget, donné le XX XXXX 2020 ;

Vu l'article 8 de la loi du 15 décembre 2013 portant des dispositions diverses en matière de simplification administrative, le présent arrêté est dispensé d'analyse d'impact de la réglementation;

Vu l'avis n° XXXXX du Conseil d'État donné le XX XXXX 2020, en application de l'article 4, alinéa 3, de la loi du 27 mars 2020 habilitant le Roi à prendre des mesures de lutte contre la propagation du coronavirus COVID-19 (I) ;

Sur la proposition de la Ministre des Affaires sociales et de la Ministre de l'Emploi et de l'avis de Nos Ministres qui en ont délibéré en Conseil,

Nous avons arrêté et arrêtons :

CHAPITRE 1er . - Réduction temporaire de la durée du travail dans le cadre de la pandémie COVID-19

Article 1er. Dans le titre IV, chapitre 7, section 3, de la loi-programme (I) du 24 décembre 2002, il est inséré une sous-section 8/1 comportant les articles 353bis/7/1 à 353bis/7/8, rédigée comme suit :

“Onderafdeling 8/1. Tijdelijke
arbeidsduurvermindering in het kader van de
COVID-19 pandemie.

Art. 353bis/7/1. Deze onderafdeling is van toepassing op de werkgever bedoeld in artikel 335, derde lid, op wie een erkenning als onderneming in herstructurering of als onderneming in moeilijkheden van toepassing is, zoals bedoeld in artikel 4 van het koninklijk besluit nr. ... van XX XXXX 2020 tot uitvoering van artikel 5, §1, 5° van de wet van 27 maart 2020 die machtiging verleent aan de Koning om maatregelen te nemen in de strijd tegen de verspreiding van het coronavirus Covid-19 (II) tot ondersteuning van de werkgevers en de werknemers, waarvan het begin van de erkenning aanvangt voor 1 januari 2021.

Art. 353bis/7/2. Het begrip “arbeidsduur” in de zin van deze onderafdeling dient te worden verstaan zoals het gedefinieerd wordt in artikel 348, eerste lid.

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

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

Art. 353bis/7/3. De werkgevers bedoeld in artikel 335, derde lid, die overgaan tot een tijdelijke aanpassing van de arbeidsduur, genieten een doelgroepvermindering volgens de voorwaarden bepaald in of krachtens deze onderafdeling.

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

Art. 353bis/7/4. 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

« Sous-section 8/1. Réduction temporaire de la
durée du travail dans le cadre de la pandémie
COVID-19

Art. 353bis/7/1. Cette sous-section est applicable aux employeurs visés à l'article 335, alinéa 3 auxquels s'appliquent une reconnaissance comme entreprise en restructuration ou comme entreprise en difficulté, conformément à l'article 4 de l'arrêté royal n° ... du XX XXXX 2020 pris en exécution de l'article 5, §1^{er}, 5° de la loi du 27 mars 2020 accordant des pouvoirs au Roi afin de prendre des mesures dans la lutte contre la propagation du coronavirus Covid-19 (II) visant à soutenir les employeurs et les travailleurs, dont la période de reconnaissance commence avant le 1^{er} janvier 2021.

Art. 353bis/7/2. La notion de « durée du travail » au sens de la présente sous-section s'entend ainsi qu'elle est définie à l'article 348, alinéa 1^{er}.

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

Le Roi peut fixer les modalités pour le calcul de la durée du travail.

Art. 353bis/7/3. 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 bénéficient d'une réduction groupée.

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

Art. 353bis/7/4. 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

kwartaal waarvan het forfaitaire bedrag afhangt van de procentuele aanpassing van de arbeidsduur, op voorwaarde dat de arbeidsduur met een vierde of met een vijfde wordt verminderd.

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

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

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

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

Art. 353bis/7/5. De tijdelijke aanpassing van de arbeidsduur en de invoering van de vierdagenweek moeten worden vastgesteld bij een op het niveau van de onderneming gesloten collectieve arbeidsovereenkomst of, wanneer er binnen de onderneming geen vakbondsafvaardiging is, bij een wijziging van het arbeidsreglement, en moeten van toepassing zijn op het geheel van de werknemers van de onderneming of op een specifieke categorie van werknemers van de onderneming. De collectieve arbeidsovereenkomsten of de bepalingen in het arbeidsreglement vermelden uitdrukkelijk dat ze gesloten, respectievelijk opgenomen worden in het kader van onderafdeling 8/1 - Tijdelijke arbeidsduurvermindering in het kader van de COVID-19 pandemie - titel IV, hoofdstuk 7, afdeling 3, van de programmawet (I) van 24 december 2002.

De Koning bepaalt de minimale inhoud van de bedoelde collectieve arbeidsovereenkomst en de na te leven procedures. Deze voorschriften zijn eveneens van toepassing wanneer de tijdelijke

groupe-cible pour chaque trimestre, dont le montant forfaitaire dépend du pourcentage de l'adaptation de la durée du travail, à condition que la durée du travail ait diminué 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.

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. 353bis/7/5. L'adaptation temporaire de la durée du travail et l'instauration de la semaine de quatre jours doivent être fixés soit par convention collective de travail, conclue au niveau de l'entreprise soit, à défaut de délégation syndicale au sein de l'entreprise, par une modification du règlement de travail, et s'appliquant à l'ensemble des travailleurs de l'entreprise ou à une catégorie spécifique de travailleurs de l'entreprise. Les conventions collectives de travail ou les dispositions du règlement de travail mentionnent explicitement qu'elles sont respectivement conclues dans le cadre de la Sous-section 8/1 - Réduction temporaire de la durée de travail dans le cadre de la pandémie COVID-19 - titre IV, chapitre 7, section 3, de la loi-programme (I) du 24 décembre 2002.

Le Roi fixe le contenu minimum de cette convention collective de travail et les procédures à suivre. Ces prescriptions sont également d'application dans l'hypothèse où l'adaptation

aanpassing van de arbeidsduur en de tijdelijke invoering van de vierdagenweek in het arbeidsreglement zijn opgenomen.

De tijdelijke aanpassing van de arbeidsduur en van de tijdelijke invoering van de vierdagenweek, kunnen ingevoerd worden voor een periode van maximum één jaar, waarvan zowel de begin- als einddatum vallen binnen de periode van erkenning als onderneming in herstructurering of als onderneming in moeilijkheden, waarvan de begindatum van de erkenning 1 januari 2021 voorafgaat. De begindatum van de aanpassing van de arbeidsduur en de invoering van de vierdagenweek mag de begindatum van de inwerkingtreding van deze onderafdeling, niet voorafgaan.

De minimale inhoud bedoeld in het tweede lid bevat op zijn minst de duidelijke vermelding van de begin- en einddatum van de tijdelijke aanpassing van de arbeidsduur en, in voorkomend geval, van de tijdelijke invoering van de vierdagenweek, en voorziet in een looncompensatie. De collectieve arbeidsovereenkomst mag geen bepaling bevatten waardoor zij stilzwijgend verlengd kan worden.

De looncompensatie bedoeld in het vierde lid, 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.

Art. 353bis/7/6. Voor de voltijds tewerkgestelde werknemers die betrokken zijn bij de tijdelijke aanpassing van de arbeidsduur zoals bepaald in

temporaire de la durée du travail et l'instauration temporaire de la semaine de quatre jours sont prévues par le règlement de travail.

L'adaptation temporaire de la durée du travail et l'instauration temporaire de la semaine de quatre jours, ne peuvent être introduite que pour une période d'une année au maximum, dont les dates de début et de fin tombent dans la période de reconnaissance comme entreprise en restructuration ou comme entreprise en difficulté, dont la date de début de la reconnaissance est antérieure au 1^{er} janvier 2021. La date de début de l'adaptation de la durée du travail et de l'instauration de la semaine de quatre jours, ne peut précéder la date d'entrée en vigueur de la présente sous-section.

Le contenu minimum visé à l'alinéa 2 prévoit au moins la mention claire de la date 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, et prévoit une compensation salariale. La convention collective de travail ne peut contenir de disposition autorisant une reconduction tacite.

La compensation salariale visée à l'alinéa 4 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 de la rémunération au sens de l'article 2 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs et de l'article 23 de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés sur lequel des cotisations de sécurité sociale sont calculées.

Art. 353bis/7/6. Pour les travailleurs occupés à temps plein et concernés par l'adaptation temporaire de la durée du travail telle que

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. 353bis/7/7. 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. 353bis/7/8. Wanneer gedurende de periode van tijdelijke aanpassing van de arbeidsduur bedoeld in deze onderafdeling, 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 zijn arbeidsduur niet was aangepast."

Art. 2. 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 een hoofdstuk VIII/1, dat de artikelen 28/6/1, 28/6/2, 28/6/3, 28/6/4 en 28/6/5 ingevoegd, luidende:

“HOOFDSTUK VIII/1. - Tijdelijke
arbeidsduurvermindering in het kader van de
COVID-19 pandemie

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. 353bis/7/7. 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. 353bis/7/8. En cas de congé visé par l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, donné par l'employeur pendant la période d'adaptation temporaire de la durée du travail visée à la présente sous-section, 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. 2. 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, il est inséré un chapitre VIII/1, comportant les articles 28/6/1, 28/6/2, 28/6/3, 28/6/4 et 28/6/5, rédigé comme suit :

« CHAPITRE VIII/1. - Réduction temporaire
de la durée du travail dans le cadre de la
pandémie COVID-19.

Art. 28/6/1. Dit hoofdstuk is van toepassing op werkgevers bedoeld in artikel 335, derde lid, van de wet van 24 december 2002, op wie een erkenning als onderneming in herstructurering of als onderneming in moeilijkheden van toepassing is, waarvan de periode van de erkenning aanvangt voor 1 januari 2021.

Art. 28/6/2. 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 een einde neemt, 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 een einde neemt, 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.

De verminderingen bedoeld in het eerste lid, 3° en 4° zijn enkel toepasbaar voor voltijdse werknemers.

Art. 28/6/3. In de aangiften voor de sociale zekerheid voor de kwartalen waarin de bij artikel 353bis/7/4 van de wet van 24 december 2002 bedoelde doelgroepverminderingen worden

Art. 28/6/1. Le présent chapitre s'applique aux employeurs visés à l'article 335, alinéa 3 de la loi du 24 décembre 2002 auxquels s'appliquent une reconnaissance comme entreprise en restructuration ou comme entreprise en difficulté, dont la période de reconnaissance commence avant le 1^{er} janvier 2021.

Art. 28/6/2. Une réduction groupe-cible pour réduction temporaire de la durée du 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 termine, si la durée du 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 termine, si la durée du travail a été réduit d'un quart;

3° un montant G1 si l'adaptation temporaire 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 temporaire 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.

Les réductions visées à l'alinéa 1^{er}, 3° et 4° sont uniquement applicables pour les travailleurs à temps plein.

Art. 28/6/3. Dans les déclarations à la sécurité sociale relatives aux trimestres au cours desquels les réductions groupes-cibles visées à l'article 353bis/7/4 de la loi du 24 décembre

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. 28/6/4. §1. De collectieve arbeidsovereenkomst bedoeld in artikel 353bis/7/5 van de wet van 24 december 2002 moet uitdrukkelijk vermelden dat ze gesloten is in onderafdeling 8/1. “Tijdelijke arbeidsduurvermindering in het kader van de COVID-19 pandemie” van afdeling 3, van hoofdstuk 7, van titel IV, van de programmawet (I) van 24 december 2002.

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 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 353bis/7/5, vierde 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 voldoen aan de definitie in artikel 25. De periode van de invoering van de

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

Art. 28/6/4. §1^{er}. La convention collective de travail visée à l'article 353bis/7/5 de la loi du 24 décembre 2002 doit mentionner expressément qu'elle est conclue dans le cadre de la sous-section 8/1. « Réduction temporaire de la durée du travail dans le cadre de la pandémie COVID-19 » de la section 3, du chapitre 7 du titre IV, de la loi-programme (I) du 24 décembre 2002.

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 convention collective de travail ne peut pas contenir de 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 353bis/7/5, alinéa 4, 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 notion de « semaine de quatre jours » doit répondre à la définition de l'article 25. La période 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.

§2. In geval de tijdelijke aanpassing van de arbeidsduur en de tijdelijke invoering van de vierdagenweek worden vastgesteld door een wijziging van het arbeidsreglement, zijn daarop dezelfde voorschriften en minimale inhoud van toepassing als bepaald in paragraaf 1.

Art. 28/6/5. De bij artikel 353bis/7/3 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.”.

Art. 3. De Koning kan de bepalingen ingevoegd bij het artikel 2 opheffen, aanvullen, vervangen en wijzigen.

HOOFDSTUK 2.- Corona-tijdscrediet.

Art. 4. Dit hoofdstuk is van toepassing op de werkgevers die onder toepassing vallen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, op wie een erkenning als onderneming in herstructurering of als onderneming in moeilijkheden van toepassing is, waarvan de periode van de erkenning aanvangt voor 1 januari 2021.

Wordt beschouwd als erkenning als onderneming in herstructurering, de erkenning verleend door de Minister van Werk op basis van artikel 18 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met

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 service compétent de la Direction générale du Contrôle des Lois Sociales du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

§2. Au cas où l’adaptation temporaire de la durée du travail et l’instauration temporaire de la semaine de quatre jours sont introduites par une modification du règlement de travail, les mêmes prescriptions et le même contenu minimum visés au paragraphe 1^{er}, sont d’application.

Art. 28/6/5. Les réductions groupes-cibles visées à l’article 353bis/7/3 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. ».

Art. 3. Le Roi peut abroger, compléter, remplacer et modifier les dispositions insérées par l’article 2 .

CHAPITRE 2.- Crédit-temps Corona

Art. 4. Le présent chapitre est d’application aux employeurs qui tombent sous le champ d’application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail auxquels s’appliquent une reconnaissance comme entreprise en restructuration ou comme entreprise en difficulté, dont la période de reconnaissance commence avant le 1^{er} janvier 2021.

Est considérée comme reconnaissance comme entreprise en restructuration, la reconnaissance octroyée par le Ministre de l’Emploi sur la base de l’article 18 de l’arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément

bedrijfstoeslag, voor de onderneming in herstructurering als bedoeld in artikel 15 van voormeld koninklijk besluit van 3 mei 2007.

Wordt beschouwd als erkenning als onderneming in moeilijkheden, de erkenning verleend door de Minister van Werk op basis van artikel 18 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, voor de onderneming in moeilijkheden als bedoeld in artikel 14 van voormeld koninklijk besluit van 3 mei 2007.

Art. 5. De werkgever kan aan elke voltijds tewerkgestelde werknemer voorstellen om zijn arbeidsprestaties te verminderen met 1/5 of tot een halftijdse betrekking 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 onderneming in herstructurering of als onderneming in moeilijkheden, waarvan de periode van erkenning aanvangt voor 1 januari 2021.

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

Voor wat betreft de vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking wordt als voltijds tewerkgestelde werknemer beschouwd, de werknemer tewerkgesteld met arbeidsprestaties van ten minste 3/4 van een voltijdse betrekking in de onderneming.

Art. 6. De verminderde arbeidsduur, zoals overeengekomen ingevolge artikel 5, moet gemiddeld worden gerespecteerd over de periode vastgesteld in de geschreven overeenkomst zoals bedoeld in artikel 5, overeenkomstig de

d'entreprise, pour l'entreprise en restructuration visée à l'article 15 du même arrêté royal du 3 mai 2007.

Est considérée comme reconnaissance comme entreprise en difficulté, la reconnaissance octroyée par le Ministre de l'Emploi sur la base de l'article 18 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, pour l'entreprise en difficulté visée à l'article 14 du même arrêté royal du 3 mai 2007.

Art. 5. L'employeur peut proposer à tout travailleur occupé à temps plein de réduire ses prestations de travail d'un cinquième 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 de réduction des prestations de travail doit entièrement se situer dans la période de reconnaissance comme entreprise en restructuration ou comme entreprise en difficulté, dont la période de reconnaissance commence avant le 1^{er} janvier 2021.

En cas d'accord du travailleur, la convention portant sur la réduction temporaire de ses prestations de travail à temps plein doit être constatée par écrit conformément au prescrit de l'article 11bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Cette convention peut être renouvelée sans toutefois pouvoir excéder la période maximale fixée à l'alinéa 1^{er}.

En ce qui concerne la réduction de ses prestations de travail à mi-temps, est considéré comme travailleur occupé à temps plein, le travailleur occupé au moins aux 3/4 d'un temps plein dans l'entreprise.

Art. 6. La durée du travail réduite, telle que convenue en vertu de l'article 5, doit être respectée en moyenne sur la période fixée dans la convention écrite visée à l'article 5, selon les modalités définies à l'article 26bis, § 1^{er}, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

modaliteiten vastgesteld in artikel 26bis, § 1, van de arbeidswet van 16 maart 1971.

Art. 7. Wanneer gedurende de periode van vermindering van de arbeidsprestaties, bedoeld in artikel 5, 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, naargelang het geval, voltijds was blijven werken of zijn arbeidsprestaties van tenminste 3/4 van een voltijdse betrekking niet had verminderd.

Art. 8. § 1. Een uitkering wordt toegekend aan de voltijds tewerkgestelde werknemer die met zijn werkgever overeenkomt om zijn arbeidsprestaties te verminderen met 1/5 of tot een halftijdse betrekking overeenkomstig artikel 5.

Op deze uitkering zijn de uitvoeringsmaatregelen van toepassing van artikel 103quater van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, die betrekking hebben op gelijkaardige regimes tot vermindering van de arbeidsprestaties. Deze uitkering wordt toegekend overeenkomstig 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 dat besluit.

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

Art. 7. Si l'employeur met fin au contrat de travail, 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 de travail visée à l'article 5, on entend par "rémunération en cours" la rémunération à laquelle le travailleur aurait eu droit au moment du congé si, selon le cas, il était resté occupé à plein temps ou n'avait pas réduit ses prestations de travail d'au moins 3/4 d'une occupation à temps plein.

Art. 8. § 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 5.

Pour cette allocation, il est fait application des mesures d'exécution de l'article 103quater 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 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 de travail prise dans le cadre du présent chapitre n'est pas prise en considération 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

van hoofdstuk IV, afdeling 5, van voornoemde herstellwet 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 vermindering van de arbeidsprestaties. Hierbij wordt geen rekening gehouden met de aanpassing van de lonen aan de index en aan de baremieke loonsverhogingen.

HOOFDSTUK 3.- Landingsbanen.

Art. 9. Het bijkomend recht op onderbrekingsuitkeringen zonder maximumduur in toepassing van artikel 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, wordt eveneens toegekend aan de voltijdse werknemers van 55 jaar en ouder die hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking of verminderen met een vijfde in toepassing van CAO nr. 103, wanneer:

1° de aanvangsdatum van de vermindering van de arbeidsprestaties gelegen is in de periode van erkenning van de onderneming door de Minister bevoegd voor Werk, als onderneming in herstructurering of onderneming in moeilijkheden in toepassing van de regelgeving met betrekking tot de werkloosheid met bedrijfstoeslag, voor zover de periode van erkenning aanvangt voor 1 januari 2021, en;

2° de werknemer die onderbrekingsuitkeringen aanvraagt en die, op het ogenblik van de schriftelijke kennisgeving aan de werkgever 25 jaar beroepsverleden als loontrekkende in de zin van artikel 10, § 3 van CAO nr. 103, zoals

IV, section 5, de la loi de redressement précitée 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 au présent article, du supplément éventuel sur cette allocation sur la 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 la réduction temporaire des prestations de travail. À cet égard, il n'est pas tenu compte de l'adaptation des rémunérations à l'indice des prix et aux augmentations barémiques.

CHAPITRE 3.- Emplois de fin de carrière

Art. 9. Le droit complémentaire aux allocations d'interruption sans durée maximale en application de l'article 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, est aussi octroyé aux travailleurs à temps plein de 55 ans ou plus qui réduisent leurs prestations de travail à mi-temps ou d'un cinquième en application de la CCT n° 103, si :

1° la date de prise de cours de la réduction des prestations de travail est située pendant une période de reconnaissance de l'entreprise, par le Ministre compétent pour l'Emploi, comme entreprise en restructuration ou entreprise en difficulté en application de la réglementation relative au chômage avec complément d'entreprise, pour autant que la période de reconnaissance commence avant le 1er janvier 2021, et;

2° le travailleur, qui demande des allocations d'interruption et qui, au moment de l'avertissement écrit à l'employeur, peut justifier de 25 ans de carrière au sens de l'article 10, § 3

gewijzigd door de CAO nr. 103ter, kunnen rechtvaardigen.

Art. 10. In afwijking van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 gesloten binnen de Nationale Arbeidsraad tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanonderbreking en landingsbanen, is de minimumperiode van de landingsbaan beperkt tot één maand voor de werknemer die recht heeft op onderbrekingsuitkeringen in toepassing van artikel 9.

HOOFDSTUK 4.- Erkenning als onderneming in herstructurering of in moeilijkheden.

Art. 11. Voor de toepassing van de maatregelen bedoeld in de hoofdstukken 1, 2 en 3, kan de Minister van Werk in toepassing van artikel 18 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag een onderneming erkennen als onderneming in herstructurering of als onderneming in moeilijkheden zonder dat de voorwaarde bedoeld in artikel 17, §2, 2° van voormelde koninklijk besluit van 3 mei 2007 vervuld moet zijn.

HOOFDSTUK 5. Tijdelijke aanpassing, bij wijze van overgangsmaatregel, van de regeling inzake economische werkloosheid voor ondernemingen die niet meer in de voorwaarden verkeren om beroep te doen op tijdelijke werkloosheid wegens overmacht die het gevolg is van de COVID-19-epidemie.

Art. 12. Dit hoofdstuk is van toepassing op de werkgever die niet meer in de voorwaarden verkeert om zich ten aanzien van zijn werknemers te beroepen op de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wegens tijdelijke overmacht die verband houdt met de uitbraak van het coronavirus COVID-19.

Art. 13. De in artikel 12 bedoelde werkgever kan de uitvoering van de arbeidsovereenkomst van zijn werklieden laten schorsen of een regeling van gedeeltelijke arbeid invoeren overeenkomstig

de la CCT n° 103, telle que modifiée par la CCT n° 103ter.

Art. 10. Par dérogation à la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2020, conclue au sein du Conseil National de Travail, instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière, la période minimale d'un emploi de fin de carrière est limité à un mois pour le travailleur qui a droit aux allocations d'interruption en application de l'article 9.

CHAPITRE 4.- Reconnaissance comme entreprise en restructuration ou en difficulté.

Art. 11. Pour l'application des mesures visées aux chapitres 1er, 2 et 3, le Ministre de l'Emploi peut en application de l'article 18 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, octroyer une reconnaissance comme entreprise en restructuration ou comme entreprise en difficulté sans devoir remplir la condition visée à l'article 17, §2, 2° de l'arrêté royal précité du 3 mai 2007.

CHAPITRE 5. Adaptation temporaire, à titre transitoire, du régime de chômage économique pour les entreprises qui ne sont plus dans les conditions pour recourir au chômage temporaire pour des raisons de force majeure résultant de l'épidémie de COVID-19.

Art. 12. Le présent chapitre s'applique à l'employeur qui n'est plus dans les conditions pour invoquer la suspension de l'exécution du contrat de travail à l'égard de ses travailleurs pour cause de force majeure temporaire liée à l'apparition du coronavirus COVID-19.

Art. 13. L'employeur visé à l'article 12 peut suspendre l'exécution du contrat de travail de ses ouvriers ou instaurer un régime de travail à temps réduit conformément à l'article 51 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

artikel 51 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

In afwijking van artikel 51, § 2, eerste lid, van dezelfde wet, kan bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken de uitvoering van de overeenkomst ten hoogste acht weken geheel worden geschorst. Wanneer de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst deze maximumduur van acht weken heeft bereikt, moet de werkgever gedurende een volledige arbeidsweek de regeling van volledige arbeid opnieuw invoeren, alvorens een nieuwe volledige schorsing of een regeling van gedeeltelijke arbeid kan ingaan.

In afwijking van artikel 51, § 3, eerste lid, van dezelfde wet, kan de regeling van gedeeltelijke arbeid worden ingevoerd voor een duur van ten hoogste achttien weken.

Art. 14. De in artikel 12 bedoelde werkgever kan de uitvoering van de arbeidsovereenkomst van zijn bedienden laten schorsen of een regeling van gedeeltelijke arbeid invoeren overeenkomstig Titel III, Hoofdstuk II/I van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, op voorwaarde dat hij kan aantonen dat hij in het kwartaal voorafgaand aan de aanvraag tot invoering van één van de regelingen als bedoeld in dat hoofdstuk, een substantiële daling van ten minste 10% van de omzet of de productie heeft gekend in vergelijking met hetzelfde kwartaal van 2019 en dat hij de betrokken bedienden twee vormingsdagen per maand aanbiedt.

In afwijking van artikel 77/1, § 2, eerste lid, van dezelfde wet is de regeling voorzien in Titel III, Hoofdstuk II/I van dezelfde wet van toepassing op de ondernemingen die gebonden zijn door een collectieve arbeidsovereenkomst of een ondernemingsplan, als bedoeld in artikel 77/1, § 2, eerste lid, 1°, 2°, 3° en 4° van dezelfde wet. In het ondernemingsplan moet worden aangetoond dat de onderneming in het voorafgaande kwartaal een substantiële daling van ten minste 10% van de omzet of de productie heeft gekend in vergelijking met hetzelfde kwartaal van 2019. Tevens moet de werkgever in het ondernemingsplan zich ertoe verbinden de

Par dérogation à l'article 51, § 2, premier alinéa, de la même loi, l'exécution du contrat peut être suspendue totalement pendant huit semaines au maximum en cas de manque de travail résultant de causes économiques. Lorsque la suspension totale de l'exécution du contrat a atteint cette durée maximale de huit semaines, l'employeur doit rétablir le régime de travail à temps plein pendant une semaine complète de travail, avant qu'une nouvelle suspension totale ou un régime de travail à temps réduit ne puisse prendre cours.

Par dérogation à l'article 51, § 3, premier alinéa, de la même loi, le régime de travail à temps réduit peut être introduit pour une durée de dix-huit semaines au maximum.

Art. 14. L'employeur visé à l'article 12 peut suspendre l'exécution du contrat de travail de ses employés ou instaurer un régime de travail à temps réduit conformément au titre III, chapitre II/I de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, à condition qu'il puisse démontrer qu'il a connu une diminution substantielle de 10 % au moins de son chiffre d'affaires ou de sa production dans le trimestre précédant la demande de la mise en application d'un des régimes prévus dans ce chapitre, par rapport au même trimestre de 2019 et qu'il offre aux employés concernés deux jours de formation par mois.

Par dérogation à l'article 77/1, § 2, premier alinéa, de la même loi, le régime prévu au titre III, chapitre II/I de la même loi s'applique aux entreprises liées par une convention collective de travail ou un plan d'entreprise, telles que visées à l'article 77/1, § 2, premier alinéa, 1°, 2°, 3° et 4° de la même loi. Le plan d'entreprise doit démontrer que l'entreprise a connu dans le trimestre précédent une diminution substantielle de 10 % au moins de son chiffre d'affaires ou de sa production par rapport au même trimestre de 2019. L'employeur doit également s'engager dans le plan d'entreprise à offrir deux jours de formation par mois aux employés auxquels est

bedienden op wie de regeling van volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of de regeling van gedeeltelijke arbeid wordt toegepast, twee vormingsdagen per maand aan te bieden. De werkgever dient onverwijld een kopie van het ondernemingsplan over te maken aan de ondernemingsraad of bij gebreke daarvan, aan de vakbondsafvaardiging.

In afwijking van artikel 77/1, § 3, van dezelfde wet, moet het ondernemingsplan bedoeld in artikel 77/1, § 2, eerste lid, 2° en 3° van dezelfde wet, door de onderneming niet worden overgemaakt aan de Directeur-generaal van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en niet ter goedkeuring worden voorgelegd aan de Commissie “Ondernemingsplannen”.

In afwijking van artikel 77/1, § 6, van dezelfde wet, kan een ondernemingsplan, bedoeld in artikel 77/1, § 2, eerste lid, 2° en 3° van dezelfde wet, niet afwijken van het bedrag van het supplement bedoeld in artikel 77/4, § 7, van dezelfde wet.

In afwijking van artikel 77/2 van dezelfde wet, dient de werkgever enkel gebonden te zijn door een collectieve arbeidsovereenkomst of een ondernemingsplan, als bedoeld in artikel 77/1 van dezelfde wet, om gebruik te kunnen maken van de bepalingen van Titel III, Hoofdstuk II/I, afdeling 2 van dezelfde wet.

In afwijking van artikel 77/7, eerste lid, van dezelfde wet, wordt het maximum van zestien of zeventwintig kalenderweken per kalenderjaar verhoogd met acht kalenderweken.

HOOFDSTUK 6 – Slotbepalingen

Art. 15. De hoofdstukken 1, 2, 3 en 4 treden in werking op 1 juli 2020.

Hoofdstuk 5 treedt in werking op 1 september 2020 en treedt buiten werking op 31 december 2020.

appliqué le régime de suspension totale de l'exécution de la convention ou le régime d'emploi à temps réduit. L'employeur doit immédiatement transmettre une copie du plan d'entreprise au conseil d'entreprise ou, à défaut, à la délégation syndicale.

Par dérogation à l'article 77/1, § 3, de la même loi, le plan d'entreprise visé à l'article 77/1, § 2, premier alinéa, 2° et 3° de la même loi, ne doit pas être transmis par l'entreprise au Directeur général de la Direction générale des Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale et ne doit pas être présenté à la Commission “Plans d'entreprise” pour approbation.

Par dérogation à l'article 77/1, § 6, de la même loi, un plan d'entreprise, visé à l'article 77/1, § 2, premier alinéa, 2° et 3° de la même loi, ne peut pas déroger au montant du supplément visé à l'article 77/4, § 7, de la même loi.

Par dérogation à l'article 77/2 de la même loi, l'employeur doit seulement être lié par une convention collective de travail ou un plan d'entreprise, tel que visé à l'article 77/1 de la même loi, pour pouvoir faire application des dispositions du titre III, chapitre II/I, section 2 de la même loi.

Par dérogation à l'article 77/7, premier alinéa, de la même loi, le maximum de seize ou vingt-six semaines calendrier par année civile est augmenté de huit semaines calendrier.

CHAPITRE 6 – Dispositions finales

Art. 15. Les chapitres 1, 2, 3 et 4 entrent en vigueur le 1^{er} juillet 2020.

Le chapitre 5 entre en vigueur le 1^{er} septembre 2020 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2020.

Art. 16. De minister bevoegd voor Sociale zaken en de minister bevoegd voor Werk zijn, ieder wat hem betreft, belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te _____ ,

Art. 16. Le ministre qui a les Affaires sociales dans ses attributions et le ministre qui a l'Emploi dans ses attributions sont, chacun en ce qui le concerne, chargés de l'exécution du présent arrêté.

Donné à _____ , le

Van Koningswege :

La Ministre des Affaires sociales,

Par le Roi :

De Minister van Sociale Zaken,

M. DE BLOCK

De Minister van Werk,

La Ministre de l'Emploi,



N. MUYLLE

Verwijzingen naar het Belgisch Staatsblad:

Wet van 27 maart 2020, Belgisch Staatsblad van 30 maart 2020;

Herstellwet van 22 januari 1985, Belgisch Staatsblad van 24 januari 1985;

Programma-wet (I) van 24 december 2002, Belgisch Staatsblad van 31 december 2002;

Références au Moniteur belge :

Loi du 27 mars 2020, Moniteur belge du 30 mars 2020 ;

Loi de redressement du 22 janvier 1985, Moniteur belge du 24 janvier 1985 ;

Loi-programme (I) du 24 décembre 2002, Moniteur belge du 31 décembre 2002

Koninklijk besluit van 12 december 2001, Belgisch Staatsblad van 18 december 2001;	Arrêté royal du 12 décembre 2001, Moniteur belge du 18 décembre 2001 ;
Koninklijk besluit van 16 mei 2003, Belgisch Staatsblad van 6 juni 2003;	Arrêté royal du 16 mai 2003, Moniteur belge du 6 juin 2003 ;
Koninklijk besluit van 3 mei 2007, Belgisch Staatsblad van 8 juni 2007.	Arrêté royal du 3 mai 2007, Moniteur belge du 8 juin 2007.

KONINKRIJK België

FOD SOCIALE ZEKERHEID

**FOD WERKGELEGENHEID, ARBEID EN
SOCIAAL OVERLEG**

Voorontwerp van koninklijk besluit nr. ... tot uitvoering van artikel 5, §1, 5° van de wet van 27 maart 2020 die machtiging verleent aan de Koning om maatregelen te nemen in de strijd tegen de verspreiding van het coronavirus Covid-19 (II) tot ondersteuning van de werkgevers en de werknemers. (1)

VERSLAG AAN DE KONING

Sire,

Het ontwerpbesluit dat wij de eer hebben voor te leggen ter ondertekening aan Uwe Majesteit beoogt:

- het weer invoeren van de tijdelijke aanpassing van de arbeidsduur, zoals die van toepassing was in de periode 2009-2011 teneinde een instrument aan de ondernemingen te bieden om de vermindering van werk op te vangen en de loonkosten te doen dalen, zonder daarom over te moeten gaan tot naakte ontslagen.

-
Deze maatregelen maken het voorwerp uit van hoofdstuk 1.

- het invoeren van het Corona-tijdscrediet, een formule tot vermindering van de arbeidsprestaties waaraan een uitkering is verbonden;

Deze maatregel maakt het voorwerp uit van hoofdstuk 2.

- het toelaten, bij ondernemingen in moeilijkheden of ondernemingen in herstructurering, en onder bepaalde voorwaarden, dat werknemers vanaf 55 jaar een halftijdse of 1/5^{de} landingsbaan aanvatten;

ROYAUME DE BELGIQUE

SPF SECURITE SOCIALE

**SPF EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION
SOCIALE**

Avant-projet d'arrêté royal n° ... pris en exécution de l'article 5, §1^{er}, 5° de la loi du 27 mars 2020 accordant des pouvoirs au Roi afin de prendre des mesures dans la lutte contre la propagation du coronavirus Covid-19 (II) visant à soutenir les employeurs et les travailleurs. (1)

RAPPORT AU ROI

Sire,

Le projet d'arrêté que nous avons l'honneur de soumettre à la signature de Votre Majesté vise:

- la réintroduction de l'adaptation temporaire de la durée du travail, comme elle était applicable au cours de la période 2009-2011 afin d'offrir aux entreprises un instrument permettant de compenser la diminution des activités et de faire baisser le coût du travail sans devoir procéder à des licenciements secs.

Ces mesures font l'objet du chapitre 1er.

- à instaurer le crédit-temps corona, formule de réduction des prestations particulière à laquelle est attachée une allocation ;

Cette mesure fait l'objet du chapitre 2.

- dans les entreprises reconnues en difficulté ou en restructuration, et sous certaines conditions, à permettre aux travailleurs de 55 ans et plus de commencer un emploi de fin de carrière à mi-temps ou à un cinquième ;

Deze maatregel maakt het voorwerp uit van hoofdstuk 3.

- het mogelijk maken van de erkenning als onderneming in moeilijkheden of als onderneming in herstructurering zonder dat het noodzakelijk is een collectieve arbeidsovereenkomst in het kader van de werkloosheid met bedrijfsstoelag (SWT) af te sluiten;

Deze maatregel maakt het voorwerp uit van hoofdstuk 4.

- het invoeren van een regeling om de overgang te faciliteren van de tijdelijke werkloosheid wegens overmacht als gevolg van het coronavirus COVID-19 naar de bestaande systemen van economische werkloosheid voor werkliden en bedienden.

Het hoofdstuk 5 is van toepassing op een werkgever die niet langer in de voorwaarden verkeert om zich te beroepen op de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wegens tijdelijke overmacht omwille van het coronavirus COVID-19. In dergelijke situatie kan de werkgever beroep doen op de bestaande stelsels van economische werkloosheid voor arbeiders of bedienden (artikel 51 en artikel 77/1 en volgende van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten), die tijdelijk, tot eind 2020, worden aangepast om een vlottere toegang tot die stelsels mogelijk te maken.

In het systeem van economische werkloosheid voor werkliden wordt het tot eind 2020 mogelijk om de uitvoering van de arbeidsovereenkomst voor ten hoogste acht weken (i.p.v. vier weken) volledig te laten schorsen. Een regeling van gedeeltelijke arbeid kan tot eind 2020 worden ingevoerd voor een duur van ten hoogste achttien weken (i.p.v. drie maanden). Andere regels binnen dit stelsel van economische werkloosheid blijven ongewijzigd van toepassing.

Cette mesure fait l'objet du chapitre 3.

- à rendre la reconnaissance en tant qu'entreprise en difficulté ou en tant qu'entreprise en restructuration possible sans qu'il soit nécessaire de conclure une convention collective dans le cadre du chômage avec complément d'entreprise (RCC) ;

Cette mesure fait l'objet du chapitre 4.

- à introduire un régime visant à faciliter le passage du chômage temporaire pour cause de force majeure en raison du coronavirus COVID-19 aux systèmes existants de chômage économique des ouvriers et des employés.

Le chapitre 5 s'applique à un employeur qui n'est plus dans les conditions pour invoquer la suspension de l'exécution du contrat de travail pour cause de force majeure temporaire en raison du coronavirus COVID-19. Dans une telle situation, l'employeur peut avoir recours aux régimes de chômage économique existants pour les ouvriers ou les employés (articles 51 et 77/1 et suivants de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail), qui seront temporairement adaptés, jusqu'à la fin de 2020, afin de faciliter l'accès à ces régimes.

Dans le régime de chômage économique des ouvriers, il sera possible jusqu'à la fin de 2020 de suspendre complètement le contrat de travail pour un maximum de huit semaines (au lieu de quatre). Un régime de travail à temps réduit peut être introduit jusqu'à la fin de 2020 pour une durée maximale de dix-huit semaines (au lieu de trois mois). Les autres règles de ce système de chômage économique continueront à s'appliquer de manière inchangée.

Wat de bedienden betreft, zullen werkgevers tot eind 2020 beroep kunnen doen op het stelsel van economische werkloosheid voor bedienden (hoofdstuk II/I van Titel III van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten) zonder te moeten beantwoorden aan de normale preliminaire voorwaarden voor de toegang tot dit systeem, met name de criteria om te kunnen worden beschouwd als onderneming in moeilijkheden. Wel moet de werkgever kunnen aantonen dat hij in het kwartaal voorafgaand aan de invoering van de economische werkloosheid, een substantiële daling van ten minste 10% van de omzet of de productie heeft gekend in vergelijking met hetzelfde kwartaal van 2019. Bovendien moet hij de bedienden die in economische werkloosheid worden geplaatst twee vormingsdagen per maand aanbieden. De vereiste van het bestaan van een cao of ondernemingsplan die in de betaling van een supplement voorziet, blijft in deze context behouden.

Het maximum aantal weken waarin de bedienden in economische werkloosheid kunnen worden geplaatst, wordt tot eind 2020 verhoogd. Het maximum van zestien kalenderweken per kalenderjaar (in geval van een volledige schorsing) of zesentwintig kalenderweken per kalenderjaar (in geval van regeling van gedeeltelijke arbeid) wordt verhoogd met 8 weken.

Deze maatregelen maken het voorwerp uit van hoofdstuk 5.

HOOFDSTUK 1. - Tijdelijke arbeidsduurvermindering in het kader van de COVID-19 pandemie

Artikelen 1 tot en met 3

In dit hoofdstuk wordt de tijdelijke aanpassing van de arbeidsduur opnieuw ingevoerd, zoals die van toepassing was in de periode 2009-2011. Arbeidsduurvermindering kan een instrument zijn voor de ondernemingen om de vermindering van werk op te vangen en de

En ce qui concerne les employés, jusqu'à la fin de 2020, les employeurs pourront recourir au régime de chômage économique pour les employés (chapitre II/I du titre III de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail) sans devoir remplir les conditions préliminaires normales d'accès à ce régime, notamment les critères pour être considéré comme une entreprise en difficulté. Toutefois, l'employeur doit être en mesure de démontrer qu'il a connu une diminution substantielle de 10 % au moins de son chiffre d'affaires ou de sa production dans le trimestre précédant la mise en application du chômage économique, par rapport au même trimestre de 2019. En outre, il doit offrir deux jours de formation par mois aux employés qui sont mis au chômage économique. Dans ce contexte, la condition de l'existence d'une convention collective de travail ou d'un plan d'entreprise prévoyant le paiement d'un supplément est maintenue.

Le nombre maximum de semaines pendant lesquelles les employés peuvent être placés en chômage économique sera augmenté jusqu'à la fin de 2020. Le maximum de seize semaines calendrier par année civile (en cas de suspension complète) ou de vingt-six semaines calendrier par année civile (en cas de régime de travail à temps réduit) est augmenté de 8 semaines.

Ces mesures font l'objet du chapitre 5.

CHAPITRE 1er. - Réduction temporaire de la durée du travail dans le cadre de la pandémie COVID-19

Articles 1 à 3

Ce chapitre réintroduit l'adaptation temporaire de la durée du travail, comme elle était applicable au cours de la période 2009-2011. La réduction de la durée du travail peut être un instrument permettant aux entreprises de compenser la diminution des activités et 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.

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

De tijdelijke arbeidsduurvermindering kan worden toegepast gedurende een jaar. De begin- en einddatum van de periode van arbeidsduurvermindering moeten gelegen zijn binnen de periode van erkenning als onderneming in herstructurering of als onderneming in moeilijkheden.

HOOFDSTUK 2.- Corona-tijdscrediet.

Artikelen 4 tot en met 8

Om werkgevers toe te laten de arbeidsprestaties van hun werknemers te verminderen zonder dat hun werknemers een te groot inkomensverlies zouden moeten lijden, regelt dit hoofdstuk 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 herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen.

Wordt een overeenkomst gesloten door werkgever en werknemer 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 tijdscrediet.

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 de la durée du travail doit aussi être introduite de manière collective pour l'ensemble du personnel ou pour une catégorie du personnel.

Une réduction forfaitaire de cotisations de sécurité sociale est accordée en cas de réduction temporaire de la durée du travail. La période de réduction forfaitaire court à partir de l'introduction de la réduction temporaire de la durée du travail et prend fin lorsque la réduction temporaire de la durée du travail prend fin.

La réduction temporaire de la durée du travail peut être appliquée durant une année. Les dates de début et de fin de la période de réduction de la durée du travail doivent être comprises dans la période de reconnaissance en tant qu'entreprise en restructuration ou en tant qu'entreprise en difficulté.

CHAPITRE 2.- Crédit-temps Corona

Articles 4 à 8

Pour permettre aux employeurs de diminuer les prestations de leurs travailleurs sans que ces travailleurs ne subissent une perte de revenus trop importante, le présent chapitre 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 établies par ou en vertu de la loi de redressement contenant des dispositions sociales du 22 janvier 1985.

Lorsqu'une convention est conclue entre employeur et travailleur 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.

Het corona-tijdkrediet kan individueel per werknemer worden toegepast voor een periode van één tot maximaal zes maanden. Deze periode moet volledig liggen binnen de periode waarin de werkgever erkend is als onderneming in herstructurering of als onderneming in moeilijkheden en deze periode van erkenning aanvangt voor 1 januari 2021.

HOOFDSTUK 3.- Landingsbanen.

Artikelen 9 en 10

Dit hoofdstuk laat toe dat werknemers vanaf 55 jaar een halftijdse of 1/5^{de} landingsbaan aanvatten, onder de voorwaarde dat hij een beroepsverleden heeft van 25 jaar en dat de landingsbaan een aanvang neemt in de periode van erkenning als onderneming in moeilijkheden of als onderneming in herstructurering, waarvan de datum van aanvang gelegen is voor 1 januari 2021.

Bijkomend wordt in een afwijking van de minimale periode van landingsbaan voorzien, zodat een landingsbaan gedurende één maand mogelijk is.

HOOFDSTUK 4.- Erkenning als onderneming in herstructurering of in moeilijkheden.

Artikel 11

Dit hoofdstuk zorgt ervoor dat een erkenning als onderneming in moeilijkheden of als onderneming in herstructurering mogelijk is zonder het afsluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst in het kader van de werkloosheid met bedrijfs toeslag (SWT). Deze erkenningen gelden dan vanzelfsprekend enkel en alleen voor de toepassing van de maatregelen bedoeld in de hoofdstukken 1, 2 en 3 van dit besluit. Een onderneming die wenst gebruik te maken van de modaliteiten voorzien in het koninklijk besluit van 3 mei 2007, dient daarvoor wel degelijk nog een cao te sluiten in het kader van SWT.

Le crédit-temps corona peut être appliqué individuel par travailleur pour une période d'un à six mois maximum. Cette période doit être entièrement comprise dans la période pendant laquelle l'employeur est reconnu comme entreprise en restructuration ou comme entreprise en difficulté et cette période de reconnaissance commence avant le 1er janvier 2021.

CHAPITRE 3.- Emplois de fin de carrière

Articles 9 et 10

Ce chapitre permet aux travailleurs de 55 ans et plus de commencer un emploi de fin de carrière à mi-temps ou à un cinquième, à condition qu'ils aient une carrière de 25 ans et que l'emploi de fin de carrière commence pendant la période de reconnaissance comme entreprise en difficulté ou comme entreprise en restructuration, dont la date de début est antérieure au 1^{er} janvier 2021.

En outre, une dérogation à la durée minimale d'emploi de fin de carrière est prévue, de sorte qu'un emploi de fin de carrière est possible pendant un mois.

CHAPITRE 4.- Reconnaissance comme entreprise en restructuration ou en difficulté.

Article 11

Ce chapitre garantit que la reconnaissance en tant qu'entreprise en difficulté ou en tant qu'entreprise en restructuration est possible sans la conclusion d'une convention collective dans le cadre du chômage avec complément d'entreprise (RCC). Il va de soi que ces reconnaissances ne s'appliquent alors qu'aux fins de l'application des mesures visées aux chapitres 1er, 2 et 3 du présent arrêté. Une entreprise qui souhaite faire usage des modalités prévues par l'arrêté royal du 3 mai 2007 doit à cet effet bel et bien conclure une convention collective de travail dans le cadre du RCC.

HOOFDSTUK 5. Tijdelijke aanpassing, bij wijze van overgangsmaatregel, van de regeling inzake economische werkloosheid voor ondernemingen die niet meer in de voorwaarden verkeren om beroep te doen op tijdelijke werkloosheid wegens overmacht die het gevolg is van de COVID-19-epidemie.

Artikel 12

Dit artikel legt het toepassingsgebied vast van de overgangsregeling. De maatregel is van toepassing op de werkgevers die niet meer in de voorwaarden verkeren om zich ten aanzien van hun werknemers te beroepen op de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wegens tijdelijke overmacht omwille van het coronavirus COVID-19.

Artikel 13

Dit artikel brengt een aantal tijdelijke aanpassingen aan, tot eind 2020, in het bestaande stelsel van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst voor werklieden bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken (artikel 51 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten), ook wel beter bekend als de tijdelijke economische werkloosheid voor arbeiders.

In afwijking van de bestaande regels zal het tot eind 2020 mogelijk zijn om, bij ontstentenis van een sectoraal K.B., de uitvoering van de arbeidsovereenkomst volledig te schorsen gedurende acht weken (in plaats van de huidige vier weken). De regeling van gedeeltelijke arbeid die minder dan drie werkdagen per week of minder dan één arbeidsweek per twee weken omvat zal kunnen worden ingevoerd voor een maximale duur van 18 weken (in plaats van de huidige drie maanden).

Aan de overige regels en voorwaarden van artikel 51 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten wordt

CHAPITRE 5. Adaptation temporaire, à titre transitoire, du régime de chômage économique pour les entreprises qui ne sont plus dans les conditions pour recourir au chômage temporaire pour des raisons de force majeure résultant de l'épidémie de COVID-19.

Article 12

Cet article définit le champ d'application du régime transitoire. La mesure s'applique aux employeurs qui ne sont plus dans les conditions pour invoquer la suspension de l'exécution du contrat de travail à l'égard de leurs travailleurs pour cause de force majeure temporaire en raison du coronavirus COVID-19.

Article 13

Cet article apporte un certain nombre d'adaptations temporaires, jusqu'à la fin de l'année 2020, au régime existant de suspension de l'exécution du contrat de travail des ouvriers pour manque de travail résultant de causes économiques (article 51 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail), aussi connu sous le nom de chômage économique temporaire des ouvriers.

Par dérogation aux règles existantes, il sera possible jusqu'à la fin de 2020, en absence d'un AR sectoriel, de suspendre complètement l'exécution du contrat de travail pendant huit semaines (au lieu des quatre semaines actuelles). Le régime de travail à temps réduit qui comporte moins de trois jours de travail par semaine ou moins d'une semaine de travail sur deux semaines pourra être introduit pour une durée maximale de 18 semaines (au lieu des trois mois actuels).

Les autres règles et conditions de l'article 51 de la loi du 3 juillet 1978 sur le contrat de travail ne

niet geraakt. Zij blijven dus onverminderd van toepassing.

Artikel 14

Dit artikel brengt een aantal tijdelijke aanpassingen aan, tot eind 2020, in het bestaande stelsel van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst voor bedienden bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken (hoofdstuk II/I van Titel III van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten), ook wel beter bekend als de tijdelijke economische werkloosheid voor bedienden.

In afwijking van de bestaande regels, zal de toegang tot dit stelsel tot eind 2020 niet beperkt worden tot de ondernemingen in moeilijkheden. Wel moet de werkgever kunnen aantonen dat hij in het kwartaal voorafgaand aan de invoering van de economische werkloosheid, een substantiële daling van ten minste 10% van de omzet of de productie heeft gekend in vergelijking met hetzelfde kwartaal van 2019. Bovendien moet hij de bedienden die in economische werkloosheid worden geplaatst twee vormingsdagen per maand aanbieden.

Daarnaast blijft ook de vereiste bestaan dat een onderneming die gebruik maakt van dit stelsel moet gebonden zijn door een collectieve arbeidsovereenkomst of door een ondernemingsplan die worden neergelegd ter griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. De cao of het ondernemingsplan moeten het bedrag van het supplement vermelden dat overeenkomstig artikel 77/4, § 7 van de wet van 3 juli 1978 moet worden betaald aan de bediende in tijdelijke economische werkloosheid. In geval gebruik wordt gemaakt van een ondernemingsplan, dient in dit plan te worden aangetoond dat de onderneming in het voorafgaande kwartaal een substantiële daling van ten minste 10% van de omzet of de productie heeft gekend in vergelijking met hetzelfde kwartaal van 2019. Tevens

sont pas affectées. Elles restent donc entièrement applicables.

Article 14

Cet article apporte un certain nombre d'adaptations temporaires, jusqu'à la fin de l'année 2020, au système existant de suspension de l'exécution du contrat de travail des employés pour manque de travail résultant de causes économiques (chapitre II/I du titre III de la loi du 3 juillet 1978 sur le contrat de travail), aussi connu sous le nom de chômage économique temporaire des employés.

Par dérogation aux règles existantes, l'accès à ce régime ne sera pas limité aux entreprises en difficulté jusqu'à la fin de 2020. Toutefois, l'employeur doit être en mesure de démontrer qu'il a connu une diminution substantielle de 10 % au moins de son chiffre d'affaires ou de sa production dans le trimestre précédant la mise en application du chômage économique, par rapport au même trimestre de 2019. En outre, il doit offrir deux jours de formation par mois aux employés qui sont mis au chômage économique

En outre, l'exigence demeure qu'une entreprise recourant à ce système doit être liée par une convention collective de travail ou par un plan d'entreprise déposé au greffe de la Direction générale des Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale. La convention collective de travail ou le plan d'entreprise doit mentionner le montant du complément qui doit être payé à l'employé en chômage économique temporaire conformément à l'article 77/4, § 7 de la loi du 3 juillet 1978. Si un plan d'entreprise est utilisé, ce plan doit démontrer que l'entreprise a connu dans le trimestre précédent une diminution substantielle de 10 % au moins de son chiffre d'affaires ou de sa production par rapport au même trimestre de 2019. L'employeur doit également s'engager dans le plan d'entreprise à offrir deux jours de formation par mois aux employés auxquels est appliqué le régime de suspension totale de l'exécution de la convention

moet de werkgever in het ondernemingsplan zich ertoe verbinden de bedienden op wie de regeling van volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of de regeling van gedeeltelijke arbeid wordt toegepast, twee vormingsdagen per maand aan te bieden. Een kopie van dit plan dient ook onverwijld te worden overgemaakt aan de ondernemingsraad of bij gebrek daaraan, aan de vakbondsafvaardiging.

Aangezien het tot eind 2020 niet nodig is erkend te zijn als onderneming in moeilijkheden om gebruik te kunnen maken van het stelsel van tijdelijke economische werkloosheid voor bedienden, is het ook niet vereist om tijdens deze periode ondernemingsplannen per aangetekende brief op te sturen naar de Directeur-generaal van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen teneinde deze te laten voorleggen aan de Commissie “Ondernemingsplannen”.

De rol als administratieve autoriteit van de Commissie “Ondernemingsplannen” bestaat hoofdzakelijk uit het controleren of de onderneming die een ondernemingsplan indient, beantwoordt aan één van de criteria om te worden erkend als zijnde een onderneming in moeilijkheden.

Gelet op het feit dat de criteria om te worden erkend als een onderneming in moeilijkheden, tijdelijk niet van toepassing zijn, wordt de tussenkomst van de Commissie “Ondernemingsplannen” en de bijhorende administratieve procedure, beschreven in artikel 77/1, § 3 van de wet van 3 juli 1978, eveneens tijdelijk opgeschort.

In het belang van de rechtszekerheid dienen de ondernemingsplannen, net zoals de desbetreffende collectieve arbeidsovereenkomsten, wel te worden neergelegd ter griffie van de Algemene Directie van de Collectieve Arbeidsbetrekkingen, zoals trouwens voorzien is in artikel 77/1, § 2, derde lid, van de wet van 3 juli 1978.

ou le régime d'emploi à temps réduit. Une copie de ce plan doit également être transmise sans délai au conseil d'entreprise ou, à défaut, à la délégation syndicale.

Comme il n'est pas nécessaire d'être reconnu comme entreprise en difficulté jusqu'à la fin 2020 pour bénéficier du régime de chômage économique temporaire des employés, il n'est pas non plus nécessaire pendant cette période d'envoyer des plans d'entreprise par lettre recommandée au Directeur général de la Direction générale des Relations collectives de travail afin de les présenter à la Commission “Plans d'entreprise”.

Le rôle d'autorité administrative de la Commission “Plans d'entreprise” est essentiellement de vérifier que l'entreprise qui présente un plan d'entreprise, remplit l'un des critères pour être reconnue comme une entreprise en difficulté.

Comme les critères pour être reconnue comme une entreprise en difficulté ne sont temporairement pas d'application, l'intervention de la Commission “Plans d'entreprise” et la procédure administrative y afférente, décrite à l'article 77/1, § 3 de la loi du 3 juillet 1978, sont également temporairement suspendues.

Toutefois, dans un souci de sécurité juridique, les plans d'entreprise, ainsi que les conventions collectives de travail concernées, doivent être déposés au greffe de la Direction générale des Relations collectives de travail, comme le prévoit d'ailleurs l'article 77/1, § 2, troisième alinéa, de la loi du 3 juillet 1978.

Daar de ondernemingsplannen tijdelijk niet meer worden voorgelegd aan de Commissie "Ondernemingsplannen", kan deze Commissie geen afwijking meer toestaan op het bedrag van het loonsupplement en wordt dus ook tijdelijk afgeweken van artikel 77/1, § 6 van de wet van 3 juli 1978.

Comme les plans d'entreprise ne sont temporairement plus soumis à la Commission "Plans d'entreprise", cette Commission ne peut plus accorder de dérogation au montant du supplément de salaire et par conséquent, il est également dérogé temporairement à l'article 77/1, § 6 de la loi du 3 juillet 1978.

HOOFDSTUK 6 – Slotbepalingen

CHAPITRE 6 – Dispositions finales

Artikel 15

Article 15

Artikel 15 bepaalt de datum van inwerkingtreding en buitenwerkingtreding van de verschillende hoofdstukken van dit besluit.

L'article 15 fixe la date d'entrée en vigueur et de cessation de vigueur des différents chapitres du présent arrêtés.

Artikel 16

Artikel 16

Artikel 16 wijst de ministers aan die belast zijn met de uitvoering van het besluit.

L'article 16 désigne les ministres chargés de l'exécution de l'arrêté.

Wij hebben de eer te zijn,
Sire,
Van Uwe Majesteit,
de zeer eerbiedige
en zeer getrouwe dienaar

Nous avons l'honneur d'être,
Sire,
de Votre Majesté,
le très respectueux
et très fidèle servant,

La Ministre des Affaires sociales,

De Minister van Sociale Zaken,

M. DE BLOCK

De Minister van Werk,

La Ministre de l'Emploi,



N. MUYLLE