

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS  
DE BELGIQUE

29 janvier 2020

**PROPOSITION DE LOI****visant à maintenir l'emploi  
après le retrait du Royaume-Uni  
de l'Union européenne**ARTICLES ADOPTÉS  
EN PREMIÈRE LECTUREPAR LA COMMISSION  
DES AFFAIRES SOCIALES, DE L'EMPLOI  
ET DES PENSIONS

---

*Voir:***Doc 55 0880/ (2019/2020):**

- 001: Proposition de loi de Mme Lanjri, MM. Scourneau et Lachaert et Mme Fonck.  
002 et 003: Amendements.  
004: Avis du Conseil d'État.  
005: Modification auteur.  
006: Amendements.  
007: Rapport de la première lecture.

BELGISCHE KAMER VAN  
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

29 januari 2020

**WETSVOORSTEL****tot behoud van tewerkstelling  
na de terugtrekking van het Verenigd  
Koninkrijk uit de Europese Unie**ARTIKELN AANGENOMEN  
IN EERSTE LEZINGDOOR DE COMMISSIE  
VOOR SOCIALE ZAKEN, WERK  
EN PENSIOENEN

---

*Zie:***Doc 55 0880/ (2019/2020):**

- 001: Wetsvoorstel van mevrouw Lanjri, de heren Scourneau en Lachaert en mevrouw Fonck.  
002 en 003: Amendementen.  
004: Advies van de Raad van State.  
005: Wijziging auteur.  
006: Amendementen.  
007: Verslag van de eerste lezing.

01451

|             |                                                                           |
|-------------|---------------------------------------------------------------------------|
| 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 55 <sup>e</sup> législature, suivi du numéro de base et numéro de suivi                                                                | DOC 55 0000/000                               | Parlementair document van de 55 <sup>e</sup> 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 definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen) |
| PLEN                                                | Séance plénière                                                                                                                                       | PLEN                                          | Plenum                                                                                                                                    |
| COM                                                 | Réunion de commission                                                                                                                                 | COM                                           | Commissievergadering                                                                                                                      |
| MOT                                                 | Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)                                                                                       | MOT                                           | Moties tot besluit van interpellaties (beigegekleurig papier)                                                                             |

TITRE 1<sup>ER</sup>*Dispositions générales*Article 1<sup>er</sup>

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

## Art. 2

§ 1<sup>er</sup>. Cette loi s'applique aux employeurs ressortissant au champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires qui rencontrent des difficultés économiques en raison du Brexit.

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

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

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

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

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

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

Ces conventions collectives et ce plan d'entreprise doivent:

## TITEL 1

*Algemene bepalingen*

## Artikel 1

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

## Art. 2

§ 1. 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.

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

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

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

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

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

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

Deze collectieve arbeidsovereenkomsten en dit ondernemingsplan moeten:

— mentionner expressément qu'ils sont conclus dans le cadre du Titre 2;

— mentionner expressément à laquelle des deux mesures temporaires de crise visées au présent Titre ils ont trait;

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

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

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

— le montant des suppléments visés à l'article 3;

— la durée de la suspension complète et partielle de l'exécution du contrat de travail, sans que cette durée puisse dépasser la durée maximale visée à l'article 8.

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

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

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

— l'entreprise satisfait aux conditions de reconnaissance comme entreprise en difficulté conformément aux dispositions du § 4;

— uitdrukkelijk vermelden dat ze gesloten zijn in het kader van Titel 2;

— uitdrukkelijk vermelden op welke van beide tijdelijke crisismaatregelen bedoeld in die Titel ze betrekking hebben;

— worden neergelegd ter griffie van de Directie collectieve arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werk, Arbeid en Sociaal Overleg;

— maatregelen bevatten tot maximaal behoud van de tewerkstelling.

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

— het bedrag van de supplementen bedoeld in artikel 3;

— de duurtijd van de volledige en gedeeltelijke schorsing van de arbeidsovereenkomst, zonder dat die duurtijd de maximale duurtijd bepaald in artikel 8 mag overschrijden.

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

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

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

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

— le plan d'entreprise répond aux conditions du § 2;

— il est démontré que l'application des mesures prévues au plan d'entreprise permettent d'éviter des licenciements.

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

§ 4. Est considéré comme un employeur faisant face à des difficultés économiques en raison du Brexit, l'employeur reconnu par le ministre de l'Emploi comme étant un employeur affecté à court terme par une réduction d'au moins 5 % de son chiffre d'affaires, de sa production ou de ses 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 public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

Le Roi peut modifier le critère de la diminution exprimée en pourcentage visé à l'alinéa 1<sup>er</sup>.

### 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 rédigée en 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.

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 dont le montant minimum du supplément est fixé à 5,63 euros par jour pendant lequel il n'a pas travaillé. Les alinéas 3 et 4 de

— voldoet het ondernemingsplan aan de bepalingen van § 2;

— wordt aangetoond dat de toepassing van de maatregelen voorzien in het ondernemingsplan leiden tot het vermijden van ontslagen.

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

§ 4. 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 eerste 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.

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 werkmans een supplement te betalen bovenop de werkloosheidsuitkeringen, waarbij het minimumbedrag van het supplement wordt bepaald op 5,63 euro per

l'article 51, § 8, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, sont d'application.

En cas d'utilisation de la mesure visée à l'article 8 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 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ou, à défaut de tels ouvriers, au supplément prévu par la convention collective de travail conclue au sein de l'organe paritaire dont relèverait cet employeur s'il occupait des ouvriers ou, à défaut d'une telle convention collective, au montant minimum de 5,63 euros par jour.

#### Art. 4

L'employeur doit transmettre par voie postale ou par voie électronique 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.

L'employeur transmet une copie du formulaire de reconnaissance au conseil d'entreprise ou, à défaut, à la délégation syndicale. Il communique en même temps les raisons économiques justifiant l'utilisation des mesures de la présente loi.

Dans la demande de reconnaissance, l'employeur doit apporter la preuve qu'il est affecté 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.

En ce qui concerne la diminution du chiffre d'affaires, de la production ou des commandes, l'employeur fait la comparaison entre les données d'un des deux mois précédant la demande de reconnaissance et le mois correspondant de l'une des deux années calendrier qui précède la demande.

dag waarop hij niet heeft gewerkt. Het derde en vierde lid van artikel 51, § 8, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten zijn van toepassing.

Indien gebruik wordt gemaakt van de maatregel bedoeld in artikel 8 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 van 3 juli 1978 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 5,63 euro per dag.

#### Art. 4

De werkgever moet per post of via elektronische weg 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.

De werkgever maakt een kopie van het formulier tot erkenning over aan de ondernemingsraad of bij gebreke ervan aan de vakbondsafvaardiging. Hij geeft tegelijkertijd toelichting bij de economische redenen die het gebruik van de maatregelen van deze wet rechtvaardigen.

In de aanvraag tot erkenning moet de werkgever het bewijs leveren dat hij getroffen is 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.

Voor wat betreft de daling van de omzet, de productie of de bestellingen, maakt de werkgever de vergelijking tussen de gegevens van één van de twee maanden die de aanvraag tot erkenning voorafgaat en de overeenstemmende maand van één van de twee kalenderjaren die aan de aanvraag voorafgaat.

À la demande de l'employeur et après avis de la Commission "Plans d'entreprise", le ministre peut déroger à cette règle dans des situations particulières.

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 1<sup>er</sup> février 2011 relative à la prolongation des mesures de crise et à l'application de l'accord interprofessionnel, pour avis.

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.

Le service compétent transmet une copie de l'avis de la Commission à l'employeur qui le communique dans les plus brefs délais au conseil d'entreprise ou, à défaut, à la délégation syndicale.

#### 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 le présent titre cesse de d'être en vigueur.

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

L'employeur transmet dans les plus brefs délais la décision motivée au conseil d'entreprise ou, à défaut, à la délégation syndicale.

Op verzoek van de werkgever en na advies van de Commissie "Ondernemingsplannen", kan de minister afwijken van deze regel in bijzondere situaties.

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.

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.

De bevoegde dienst bezorgt een kopie van het advies van de Commissie aan de werkgever, die het onverwijld aan de ondernemingsraad of, bij ontstentenis daarvan, aan de vakbondsafvaardiging meedeelt.

#### 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 titel 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 werkgever bezorgt de met redenen omklede beslissing aan de ondernemingsraad of, bij ontstentenis daarvan, aan de vakbondsafvaardiging.

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.

## 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 1<sup>ER</sup>

#### **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 1<sup>er</sup>, 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 1<sup>er</sup>, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail,

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.

## 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

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, §§ 1<sup>er</sup> à 6, et 77/5 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, alinéas 2 et 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail sont applicables.

#### Art. 9

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, 1<sup>er</sup> alinéa, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

#### Art. 10

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.

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 51bis 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 tot 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.

## CHAPITRE 2

**Réduction individuelle temporaire des prestations de travail**

## Art. 11

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.

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.

Pour 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  $\frac{3}{4}$  d'un temps plein dans l'entreprise.

## 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*, § 1<sup>er</sup>, 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.

## HOOFDSTUK 2

**Tijdelijke individuele vermindering van de arbeidsprestaties**

## Art. 11

De werkgever die in economische moeilijkheden verkeert als gevolg van de brexit kan aan elke voltijds tewerkgestelde werknemer voorstellen om zijn arbeidsprestaties te verminderen tot 1/5 of tot 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.

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.

Voor wat betreft de vermindering van de arbeidsprestaties tot de helft wordt als voltijds tewerkgestelde werknemer beschouwd, de werknemer tewerkgesteld met arbeidsprestaties van ten minste  $\frac{3}{4}$ de van een voltijdse betrekking in de onderneming.

## 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.

## Art. 14

§ 1<sup>er</sup>. 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<sup>quater</sup> 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 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,

## 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<sup>quater</sup> van de herstellwet 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 tijds-krediet, 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 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 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 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 programawet (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:

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 15, l'article 353bis/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. 353bis/1. Pour l'application de la présente sous-section, on entend par durée du travail, la durée hebdomadaire comme définie par l'article 348, alinéa 1<sup>er</sup>.”

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

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

#### Art. 17

Dans la même sous-section 8, insérée par l'article 15, l'article 353bis/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. 353bis/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. 18

Dans la même sous-section 8, insérée par l'article 15, l'article 353bis/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. 353bis/3. L'employeur bénéficie à partir du trimestre d'introduction du régime d'adaptation temporaire

“Onderafdeling 8 – Tijdelijke crisisaanpassing van de arbeidsduur”.

#### Art. 16

In dezelfde onderafdeling 8, ingevoegd bij artikel 15, wordt artikel 353bis/1, buitenwerking getreden ingevolge artikel 13 van de voornoemde wet van 19 juni 2009, hersteld als volgt:

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

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

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

#### Art. 17

In dezelfde onderafdeling 8, ingevoegd bij artikel 15, wordt artikel 353bis/2, buitenwerking getreden ingevolge artikel 13 van de voornoemde wet van 19 juni 2009, hersteld als volgt:

“Art. 353bis/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

In dezelfde onderafdeling 8, ingevoegd bij artikel 15, wordt artikel 353bis/3, buitenwerking getreden ingevolge artikel 13 van de voornoemde wet van 19 juni 2009, hersteld als volgt:

“Art. 353bis/3. De werkgever geniet vanaf het kwartaal van invoering van het stelsel van tijdelijke aanpassing

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.

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 15, l'article 353bis/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. 353bis/4. 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.

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

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.

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 15, wordt artikel 353bis/4 buitenwerking getreden ingevolge artikel 13 van de voornoemde wet van 19 juni 2009, hersteld als volgt:

"Art. 353bis/4. De tijdelijke aanpassing van de arbeidsduur en de invoering van de vierdagenweek moeten 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 worden vastgesteld, 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 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

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 précéder la date de début de la reconnaissance comme employeur soumis à des difficultés économiques en raison du Brexit et la date de fin 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. Dans l'hypothèse où l'adaptation temporaire de la durée de travail et l'instauration de la semaine de quatre jours sont prévues par le règlement de travail, les prescriptions fixées par le Roi à l'alinéa 2 sont également d'application.

#### Art. 20

Dans la même sous-section 8, insérée par l'article 15, l'article 353bis/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. 353bis/5. Pour les travailleurs occupés à temps plein et concernés par l'adaptation temporaire de la durée du travail telle que prévue par la présente sous-section, l'article 28, § 4, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail s'applique également en cas de dépassement du nombre hebdomadaire d'heures de travail qui résultent de l'horaire de travail prévu dans le règlement de travail.”

#### Art. 21

Dans la même sous-section 8, insérée par l'article 15, l'article 353bis/6, qui avait cessé de produire ses effets

met de l'adaptation des salaires à l'indice des prix, ni des augmentations barémiques.

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 begindatum van erkenning als werkgever die in economische moeilijkheden verkeert als gevolg van de Brexit, niet voorafgaan en de einddatum mag niet vallen na de einddatum van deze erkenning. De collectieve arbeidsovereenkomst mag geen bepaling bevatten waardoor zij stilzwijgend verlengd kan worden. De in het tweede lid bedoelde door de Koning vast te stellen voorschriften zijn eveneens van toepassing wanneer de tijdelijke aanpassing van de arbeidsduur en de instelling van de vierdagenweek in het arbeidsreglement zijn opgenomen.

#### Art. 20

In dezelfde onderafdeling 8, ingevoegd bij artikel 15, wordt artikel 353bis/5, buitenwerking getreden ingevolge artikel 13 van de voornoemde wet van 19 juni 2009, hersteld als volgt:

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

#### Art. 21

In dezelfde onderafdeling 8, ingevoegd bij artikel 15, wordt artikel 353bis/6, buitenwerking getreden ingevolge

en application de l'article 13 de la loi précitée du 19 juin 2009 est rétablie dans la rédaction suivante:

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

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

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

#### Art. 22

Dans la même sous-section 8, insérée par l'article 15, l'article 353bis/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. 353bis/7. En cas de congé visé par l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail, 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.

artikel 13 van de voornoemde wet van 19 juni 2009, hersteld als volgt:

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

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

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

#### Art. 22

In dezelfde onderafdeling 8, ingevoegd bij artikel 15, wordt artikel 353bis/7, buitenwerking getreden ingevolge artikel 13 van de voornoemde wet van 19 juni 2009, hersteld als volgt:

“Art. 353bis/7. Wanneer gedurende de periode van tijdelijke crisisaanpassing van de arbeidsduur, 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. 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. 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.

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 353bis/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 353bis/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 ... 2020 pour le maintien de l'emploi après le retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne.

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.

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 353bis/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 353bis/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 ... 2020 tot behoud van tewerkstelling na de terugtrekking van het Verenigd Koninkrijk uit de Europese Unie.

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 353bis/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 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 353bis/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. 24 (nouveau)

Le Roi peut abroger, compléter, remplacer et modifier les dispositions insérées par l'article 23.

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 353bis/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 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 353bis/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. 24 (nieuw)

De Koning kan de bepalingen ingevoegd bij het artikel 23 opheffen, aanvullen, vervangen en wijzigen.

## TITRE 3

*Modifications de la loi du 3 Juillet 1978  
relative aux contrats de travail*Art. 25 (nouveau)

Dans l'article 51, § 8, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le chiffre "2" est remplacé par le chiffre "5,63".

Art. 26 (ancien art. 24)

Dans l'article 77/1 de la même loi, 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.

Art. 27 (nouveau)

Dans l'article 77/4, § 7, alinéa 5, de la même loi, le chiffre "5" est remplacé par le chiffre "5,63".

## TITRE 4

*Dispositions finales*Art. 28 (ancien art. 25)

§ 1<sup>er</sup>. Les titres 1<sup>er</sup> et 2 entrent en vigueur, en cas de retrait du Royaume-Uni sans accord avec l'Union européenne, 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 six mois après la date d'entrée en vigueur de la présente loi.

La sous-section 8 du titre IV, chapitre 7, section 3, de la loi-programme (I) du 24 décembre 2002 et le 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 24 décembre 2002 (I), visant à harmoniser et à simplifier les régimes de réductions de cotisations de sécurité sociale, cessent d'être en vigueur six mois après la date d'entrée en vigueur des titres 1 et 2 de la présente loi.

## TITEL 3

*Wijzigingen van de wet van 3 juli 1978  
betreffende de arbeidsovereenkomsten*Art. 25 (nieuw)

In artikel 51, § 8, tweede lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, wordt het getal "2" vervangen door het getal "5,63".

Art. 26 (vroeger art. 24)

In artikel 77/1 van dezelfde wet, 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.

Art. 27 (nieuw)

In artikel 77/4, § 7, vijfde lid, van dezelfde wet wordt het getal "5" vervangen door het getal "5,63".

## TITEL 4

*Slotbepalingen*Art. 28 (vroeger art. 25)

§ 1. Ingeval het Verenigd Koninkrijk zich zonder akkoord uit de Europese Unie terugtrekt, treden Titel 1 en 2 in werking op dezelfde dag als de wet van 3 april 2019 en treden buiten werking zes maanden na de datum van de inwerkingtreding van deze wet.

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 de programmawet van 24 december 2002 (I), betreffende de harmonisering en vereenvoudiging van de regelingen inzake verminderingen van de sociale zekerheidsbijdragen, treden buiten werking zes maanden na de datum van de inwerkingtreding van titel 1 en 2 van deze wet.

Le Roi peut, après avis du Conseil national du Travail, 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*.

De Koning kan, na advies van de Nationale Arbeidsraad, 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*.