

<p><u>De tijdelijke crisis-arbeidsduurvermindering</u></p> <p>Maatregel:</p> <p>Het gaat om een collectieve arbeidsduurvermindering die kan worden toegepast voor alle werknemers van een onderneming of op een specifieke categorie van werknemers uit de onderneming.</p> <p>Werkgevers:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Werkgevers uit de privé-sector die onder het toepassingsgebied vallen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités. - De autonome openbare ondernemingen. <p>Werknemers:</p> <p>Arbeiders en bedienden.</p> <p>Voorwaarden:</p> <p>Er is geen individueel akkoord nodig met de werknemer.</p> <p>Een collectieve arbeidsovereenkomst op niveau van de onderneming.</p>	<p><u>De individuele en tijdelijke vermindering van de prestaties</u></p> <p>Maatregel:</p> <p>Het gaat hier om een individuele vermindering van de arbeidsduur die kan worden toegepast voor een of verschillende werknemers van de onderneming mits overeenstemming met deze laatste.</p> <p>Werkgevers:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Werkgevers uit de privé-sector die onder het toepassingsgebied vallen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités. <p>Werknemers:</p> <p>Voltijdse arbeiders en bedienden.</p> <p>Voorwaarden:</p> <p>Er is een individueel akkoord nodig met de werknemer (een individuele overeenkomst tussen werknemer en werkgever).</p> <p>1) Een collectieve arbeidsovereenkomst, zo spoedig mogelijk afgesloten op niveau van de sector en neergelegd binnen de week na inwerkingtreding van de wet.</p>	<p><u>Het stelsel van tijdelijke en collectieve volledige of gedeeltelijke schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst</u></p> <p>Maatregel:</p> <p>Het gaat om een volledige of gedeeltelijke schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst of om de inrichting van een stelsel van arbeidsduurvermindering dat wordt toegepast op een aantal werknemers van de onderneming bij gebrek aan werk.</p> <p>Werkgevers:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Werkgevers uit de privé-sector die onder het toepassingsgebied vallen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités. <p>Werknemers:</p> <p>Bedienden.</p> <p>Voorwaarden:</p> <p>Er is geen individueel akkoord nodig met de werknemer.</p> <p>1) Een collectieve arbeidsovereenkomst, zo spoedig mogelijk afgesloten op niveau van de sector en neergelegd binnen de week na inwerkingtreding van de wet.</p>
--	---	--

	<p>De sectoren die geen CAO wensen af te sluiten, maken dit zo vlug mogelijk kenbaar aan de Voorzitter van hun paritair comité.</p> <p>2) Als de sectoren kenbaar hebben gemaakt geen sector-CAO te sluiten of als er geen sector-CAO is neergelegd binnen de week na inwerkingtreding van de wet :</p> <ul style="list-style-type: none"> - voor de ondernemingen met een vakbondsafvaardiging: een bedrijfs-CAO of, als zulke CAO niet kon worden afgesloten binnen de veertien dagen na de officiële uitnodiging van de vakbondsafvaardiging om onderhandelingen daarover op te starten, een ondernemingsplan goedgekeurd door een commissie ad hoc die is samengesteld uit vijf vertegenwoordigers van de werknemers, vijf vertegenwoordigers van de werkgevers en drie vertegenwoordigers van de regering; - de ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging (KMO's): een ondernemingsplan goedgekeurd door een commissie ad hoc die is samengesteld uit vijf vertegenwoordigers van de werknemers, vijf vertegenwoordigers van de werkgevers en drie vertegenwoordigers van de regering, of een ondernemings-CAO. <p>Deze sector- of ondernemings-CAO of in dit ondernemingsplan moet:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Expliciet vermelden dat ze is afgesloten bij toepassing van titel 2 van de wet houdende diverse 	<p>De sectoren die geen CAO wensen af te sluiten, maken dit zo vlug mogelijk kenbaar aan de Voorzitter van hun paritair comité.</p> <p>2) Als de sectoren kenbaar hebben gemaakt geen sector-CAO te sluiten of als er geen sector-CAO is neergelegd binnen de week na inwerkingtreding van de wet :</p> <ul style="list-style-type: none"> - voor de ondernemingen met een vakbondsafvaardiging: een bedrijfs-CAO of, als zulke CAO niet kon worden afgesloten binnen de veertien dagen na de officiële uitnodiging van de vakbondsafvaardiging om onderhandelingen daarover op te starten, een ondernemingsplan goedgekeurd door een commissie ad hoc die is samengesteld uit vijf vertegenwoordigers van de werknemers, vijf vertegenwoordigers van de werkgevers en drie vertegenwoordigers van de regering; - de ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging (KMO's): een ondernemingsplan goedgekeurd door een commissie ad hoc die is samengesteld uit vijf vertegenwoordigers van de werknemers, vijf vertegenwoordigers van de werkgevers en drie vertegenwoordigers van de regering, of een ondernemings-CAO. <p>Deze sector- of ondernemings-CAO of in dit ondernemingsplan moet:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Expliciet vermelden dat ze is afgesloten bij toepassing van titel 2 van de wet houdende diverse
--	--	--

	<p>bepalingen over tewerkstelling in tijden van crisis;</p> <p>2) Expliciet vermelden dat ze betrekking hebben op het stelsel van de individuele en tijdelijke vermindering van de arbeidsprestaties;</p> <p>3) Neergelegd zijn ter griffie van de dienst Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werk, Arbeid en Sociaal overleg;</p> <p>4) Maatregelen bevatten voor het maximale behoud van de werkgelegenheid.</p>	<p>bepalingen over tewerkstelling in tijden van crisis;</p> <p>2) Expliciet vermelden dat ze betrekking hebben op het stelsel van de tijdelijk volledige of gedeeltelijke schorsing van de arbeidsovereenkomst voor bedienden;</p> <p>3) Neergelegd zijn ter griffie van de dienst Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werk, Arbeid en Sociaal overleg;</p> <p>4) Maatregelen bevatten voor het maximale behoud van de werkgelegenheid.</p> <p>Deze CAO of dit ondernemingsplan moet de duur vermelden die voorzien is voor de volledige en/of gedeeltelijke schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, met een maximum per kalenderjaar van 16 weken voor een volledige schorsing en 26 weken voor een gedeeltelijke schorsing.</p> <p>De sector- of ondernemings-CAO of het ondernemingsplan moet vermelden welke vergoeding de werkgever betaald bovenop de crisis-uitkeringen voor de schorsing van de uitvoering van het arbeidscontract van bedienden. Dit supplement moet minstens gelijk zijn aan het supplement dat wordt toegekend aan de arbeiders van dezelfde werkgever die genieten van werkloosheidsuitkeringen in geval van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst om economische</p>
--	--	--

<p>Arbeidsduurvermindering: 1/5 of 1/4.</p> <p>Duur: Tot 31 december 2009. Dit kan verlengd worden tot 30 juni 2010 als de regering dit beslist, na advies van de NAR.</p>	<p>2) De onderneming moet het volgende aantonen: - ofwel een daling in omzet of productie van 20 procent, - ofwel een economische werkloosheid onder de arbeiders van minstens 20 procent in vergelijking met het totale aantal dagen aangegeven aan de RSZ.</p> <p>Via koninklijk besluit kan een ander criterium gelinkt aan de vermindering van bestellingen, worden voorzien.</p> <p>Arbeidsduurvermindering: 1/5 of 1/2.</p> <p>Duur: Minimum 1 maand en maximum 6 maanden. Deze duur kan verlengd worden zonder over onderstaande datum te overschrijven.</p>	<p>redenen.</p> <p>2) De onderneming moet het volgende aantonen: - ofwel een daling in omzet of productie van 20 procent, - ofwel een economische werkloosheid onder de arbeiders van minstens 20 procent in vergelijking met het totale aantal dagen aangegeven aan de RSZ.</p> <p>Via koninklijk besluit kan een ander criterium gelinkt aan de vermindering van bestellingen, worden voorzien.</p> <p>Arbeidsduurvermindering: - ofwel een volledige schorsing van de uitvoering van het arbeidscontract tijdens alle dagen van de week; - ofwel een vermindering van de arbeidstijd met minstens 2 werkdagen per week</p> <p>Duur: Minimum 1 week voor een volledige schorsing of voor een vermindering van de arbeidstijd. Deze duur kan verlengd worden zonder de maximale duur te overschrijden die is vastgelegd in de sector-CAO, de bedrijfs-CAO of in het ondernemingsplan. De twee stelsels kunnen gecombineerd worden. In dat geval is een week volledige schorsing gelijk aan 2 weken arbeidstijdvermindering.</p> <p>De duur die voorzien is voor de volledige</p>
--	---	---

<p>Financiële compensatie:</p> <p>1/5 : min. 150 euro of 250 euro als een vierdagenweek wordt ingevoerd</p> <p>1/4 : min. 187,5 euro of 287,5 euro als een vierdagenweek wordt ingevoerd</p> <p>Het gaat hier om brutobedragen.</p> <p>Het loon met de compensatie mag nooit</p>	<p>Het stelsel is niet meer van toepassing na 31 december 2009. Het kan verlengd worden tot 30 juni 2010 als de regering dit beslist, na advies van de NAR.</p> <p>Financiële compensatie:</p> <p>1/5 : 188 euro of 248 euro afhankelijk of de werknemer ouder of jonger dan 50 jaar is</p> <p>1/2 : 442 euro</p> <p>Het gaat hier om brutobedragen.</p> <p>De werkgever kan een bijkomende vergoeding uitbetalen.</p> <p>Het loon met de vergoeding van de RVA en</p>	<p>en/of gedeeltelijke schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst mag per kalenderjaar nooit een duur van 16 weken voor een volledige schorsing en 26 weken voor een gedeeltelijke schorsing overschrijden.</p> <p>De werknemer en de RVA moeten minstens 7 dagen op voorhand verwittigd worden.</p> <p>Het stelsel is niet meer van toepassing na 31 december 2009. Het kan verlengd worden tot 30 juni 2010 als de regering dit beslist, na advies van de NAR.</p> <p>Financiële compensatie:</p> <p>De werknemer ontvangt elke dag van schorsing een crisis-daguitkering gelijk aan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 70 procent als hij samenwoont, - 75 procent als hij alleen staat of gezinshoofd is, <p>van zijn geplafonneerde salaris op 2.206 euro bruto per maand (dat is maximum 59,4 euro per dag of 1.544,4 euro per maand bij een percentage van 70 procent of 63,65 euro per dag of 1.654,9 euro per maand bij een percentage van 75 procent).</p> <p>Het gaat hier om brutobedragen.</p> <p>De werkgever betaalt een supplement dat minstens gelijk moet zijn aan het supplement dat wordt toegekend aan de arbeiders van dezelfde werkgever die</p>
---	---	---

<p>meer bedragen dan 100 procent van het vroegere voltijdse salaris.</p> <p>Betaald door:</p> <p>De werkgever.</p> <p>Deze geniet, vanaf het trimester waarin de arbeidsduurvermindering wordt geïntroduceerd tot het trimester waarin de arbeidsduurvermindering op zijn einde loopt, van een vermindering van patronale bijdragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - van 600 euro per trimester voor een vermindering met 1/5 en - van 750 euro voor een vermindering met 1/4. <p>Deze bedragen worden vermeerderd met 400 euro indien bovengenoemde vermindering met 1/5 of met 1/4 samen wordt ingevoerd met de invoering van de vierdaagse werkweek (wat dus neerkomt op 1.000 of 1.150 euro).</p> <p>Ten minste 3/4 van deze bedragen moeten aangewend worden om het loonverlies van de werknemers te compenseren.</p> <p>Statuut:</p> <p>De werknemers die hun arbeidsprestaties hebben verminderd, blijven beschouwd worden als voltijdse werknemers.</p>	<p>het eventuele supplement van de werkgever mag nooit meer bedragen dan 100 procent van het vroegere voltijdse salaris.</p> <p>Betaald door:</p> <p>De RVA.</p> <p>Statuut:</p> <p>Voor de werknemers die hun arbeidsprestaties hebben verminderd, zal worden voorzien in gelijkstelling met voltijdse werknemers voor bepaalde takken</p>	<p>genieten van werkloosheidsuitkeringen in geval van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst om economische redenen.</p> <p>Betaald door:</p> <p>De organen die de werkloosheidsuitkeringen uitbetalen (vakbond of Hulpkas voor Werkloosheidsuitkeringen (HVW)).</p> <p>Statuut:</p> <p>De werknemers blijven voltijds of halftijds in dienst gehouden onder de voorwaarden van hun arbeidscontract, dat eenvoudigweg is geschorst. Ze behouden dus de rechten</p>
--	---	--

	<p>van de sociale zekerheid.</p> <p>Combinatie met het tijdskrediet:</p> <p>De maatregelen is volledig onafhankelijk van het tijdskrediet.</p> <p>Het betreft hier een stelsel dat berust op een puur conventionele basis, in tegenstelling tot het tijdskrediet, dat een recht is in hoofde van de werknemer.</p> <p>De gewone voorwaarden inzake tijdskrediet zijn niet van toepassing (anciënniteit, in rekening brengen van de duur ervan in functie van een maximumkrediet, plafond van 5 procent van de werknemers dat de onderneming niet mag overstijgen, ...).</p> <p>Een werknemer die, in de zes maanden voor deze nieuwe wet van kracht gaat, zijn arbeidsprestaties al met de helft of 1/5 heeft verminderd door het normale tijdskredietstelsel toe te passen, kan met terugwerkende kracht genieten van het nieuwe stelsel, op voorwaarde dat hij een overeenkomst sluit met zijn werkgever en dat die laatste gebonden is door een CAO of een ondernemingsplan. De onderneming moet op dat moment beantwoorden aan de voorgenoemde criteria (een daling in omzet of productie van 20 procent of een economische werkloosheid onder de arbeiders van 20 procent in vergelijking met het totale aantal dagen aangegeven aan de RSZ).</p>	<p>die verbonden zijn aan hun arbeidscontract.</p> <p>Recupdagen:</p> <p>De schorsing is slechts mogelijk nadat de werkgever de werknemer alle recupdagen heeft toegekend waarop hij recht heeft.</p>
--	---	--

	In dat geval zal de duur van de vermindering van de geleverde arbeidsprestaties niet worden afgetrokken van de maximale duur van het tijdskrediet tijdens de carrière van de betrokken werknemer en geniet deze in voorkomend geval van een hogere uitkering.	
--	---	--

LOIS, DECRETS, ORDONNANCES ET REGLEMENTS WETTEN, DECRETEN, ORDONNANTIES EN VERORDENINGEN

SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE

F. 2009 — 2230

[C — 2009/12197]

19 JUIN 2009. — Loi portant des dispositions diverses en matière d'emploi pendant la crise

ALBERT II, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

Les Chambres ont adopté et Nous sanctionnons ce qui suit :

Article 1^{er}. La présente loi règle une matière visée à l'article 78 de la Constitution.

TITRE 1^{er}. — Adaptation temporaire de crise de la durée du travail

Art. 2. Dans l'article 335, alinéa 3, de la loi-programme du 24 décembre 2002 (I), les mots « la sous-section 6 s'applique » sont remplacés par les mots « les sous-sections 6 et 8 s'appliquent ».

Art. 3. A l'article 336 de la même loi, modifié par les lois du 23 décembre 2005 et du 20 juillet 2006, les modifications suivantes sont apportées :

1° dans l'alinéa 1^{er} les mots « G1, G2 ou G3 » sont remplacés par les mots « G1, G2, G3, G4, G5 ou G6 »;

2° entre les alinéas 4 et 5, trois nouveaux alinéas sont insérés, rédigés comme suit :

« G4 est égal à 600 euros.

G5 est égal à 750 euros.

G6 est égal à 1.150 euros. »

3° dans l'ancien alinéa 5, devenu l'alinéa 8, les mots « G1, G2 et G3 » sont remplacés par les mots « G1, G2, G3, G4, G5 et G6 ».

Art. 4. Dans l'article 338 de la même loi, modifié par la loi du 23 décembre 2005, les mots « G1, G2 ou G3 » sont remplacés par les mots « G1, G2, G3, G4, G5 ou G6 ».

Art. 5. Dans le titre IV, chapitre 7, section 3, de la même loi, il est inséré une sous-section 8 intitulée « Sous-section 8 - Adaptation temporaire de crise de la durée du travail ».

Art. 6. Dans la sous-section 8, insérée par l'article 5, il est inséré un article 353bis/1, rédigé comme suit :

« 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^{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 déterminer des modalités plus précises pour le calcul de la durée du travail. »

Art. 7. Dans la même sous-section 8, il est inséré un article 353bis/2 rédigé comme suit :

« Art. 353bis/2. Les employeurs visés à l'article 335, alinéa 3, qui procèdent à une adaptation temporaire de la durée du travail avant le 1^{er} janvier 2010, dans les conditions fixées par ou en vertu de la présente sous-section, bénéficient d'une réduction groupe-cible.

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

Art. 8. Dans la même sous-section 8, il est inséré un article 353bis/3 rédigé comme suit :

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

FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG

N. 2009 — 2230

[C — 2009/12197]

19 JUNI 2009. — Wet houdende diverse bepalingen over tewerkstelling in tijden van crisis

ALBERT II, Koning der Belgen,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.

De Kamers hebben aangenomen en Wij bekrachtigen hetgeen volgt :

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

TITEL 1. — Tijdelijke crisisaanpassing van de arbeidsduur

Art. 2. In artikel 335, derde lid, van de programmawet van 24 december 2002 (I) worden de woorden « is onderafdeling 6 » vervangen door de woorden « zijn onderafdelingen 6 en 8 ».

Art. 3. In artikel 336 van dezelfde wet, gewijzigd bij de wetten van 23 december 2005 en 20 juli 2006, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° in het eerste lid worden de woorden « G1, G2 of G3 » vervangen door de woorden « G1, G2, G3, G4, G5 of G6 »;

2° tussen het vierde en vijfde lid worden drie nieuwe leden ingevoegd, luidende;

« G4 is gelijk aan 600 euro.

G5 is gelijk aan 750 euro.

G6 is gelijk aan 1.150 euro. »

3° in het vroegere vijfde lid dat het achtste lid wordt, worden de woorden « G1, G2 en G3 » vervangen door de woorden « G1, G2, G3, G4, G5 en G6 ».

Art. 4. In artikel 338 van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 23 december 2005, worden de woorden « G1, G2 of G3 » vervangen door de woorden « G1, G2, G3, G4, G5 of G6 ».

Art. 5. In titel IV, hoofdstuk 7, afdeling 3, van dezelfde wet wordt een onderafdeling 8 ingevoegd luidende « Onderafdeling 8 - Tijdelijke crisisaanpassing van de arbeidsduur ».

Art. 6. In onderafdeling 8, ingevoegd bij artikel 5, wordt een artikel 353bis/1 ingevoegd, luidende :

« 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. 7. In dezelfde onderafdeling 8 wordt een artikel 353bis/2 ingevoegd, luidende :

« Art. 353bis/2. De werkgevers bedoeld in artikel 335, derde lid, die overgaan tot een tijdelijke aanpassing van de arbeidsduur vóór 1 januari 2010, volgens de voorwaarden bepaald in of krachtens deze onderafdeling, genieten een doelgroepvermindering.

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

Art. 8. In dezelfde onderafdeling 8 wordt een artikel 353bis/3 ingevoegd, luidende :

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

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. 9. Dans la même sous-section 8, il est inséré un article 353bis/4 rédigé comme suit :

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

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

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

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

Art. 10. Dans la même sous-section 8, il est inséré un article 353bis/5 rédigé comme suit :

« 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. 11. Dans la même sous-section 8, il est inséré un article 353bis/6, rédigé comme suit :

« 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. 12. Dans la même sous-section 8 est inséré, un article 353bis/7, rédigé comme suit :

« 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. 13. Le présent titre entre en vigueur le jour de la publication de la présente loi au *Moniteur belge*.

La sous-section 8 du titre IV, chapitre 7, section 3, de la loi-Programme du 24 décembre 2002 cesse d'être en vigueur le 1^{er} janvier 2010.

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 kunnen verkrijgen. »

Art. 9. In dezelfde onderafdeling 8 wordt een artikel 353bis/4 ingevoegd, luidende :

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

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

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

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

Art. 10. In dezelfde onderafdeling 8 wordt een artikel 353bis/5 ingevoegd, luidende :

« 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. 11. In dezelfde onderafdeling 8 wordt een artikel 353bis/6 ingevoegd, luidende :

« 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. 12. In dezelfde onderafdeling 8 wordt een artikel 353bis/7 ingevoegd, luidende :

« Art. 353bis/7. Wanneer gedurende de periode van tijdelijke crisis-aanpassing 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. 13. Deze titel treedt in werking de dag waarop deze wet in het *Belgisch Staatsblad* wordt bekendgemaakt.

Onderafdeling 8 van titel IV, hoofdstuk 7, afdeling 3, van de Programmawet (I) van 24 december 2002 treedt buiten werking op 1 januari 2010.

Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres et après avis du Conseil National du Travail, prolonger l'application de la sous-section 8 précitée jusqu'au 30 juin 2010 et remplacer dans ce cas la date fixée à l'article 353bis/2 de la loi-Programme (I) du 24 décembre 2002 par une date ultérieure, si la situation économique le justifie.

TITRE 2. — Mesures temporaires de crise visant l'adaptation du volume de l'emploi

CHAPITRE 1^{er}. — Champ d'application

Art. 14. § 1^{er}. Le présent titre s'applique aux travailleurs et aux employeurs ressortissant du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

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

- mentionner expressément qu'ils sont conclus dans le cadre du présent Titre;
- 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 23, § 7;
- 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 26.

§ 3. L'entreprise doit transmettre le plan d'entreprise visé au § 2, alinéa 1^{er}, 2° et 3°, accompagné d'une demande motivée, par lettre recommandée auprès du Directeur général 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 des règles plus précises relatives à la composition et au fonctionnement de cette commission.

Indien de economische situatie dit rechtvaardigt kan de Koning bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad en na advies van de Nationale Arbeidsraad de toepassing van voornoemde onderafdeling 8 verlengen tot uiterlijk 30 juni 2010 en de datum bepaald in artikel 353bis/2 van de Programmawet (I) van 24 december 2002 in dat geval door een latere datum vervangen.

TITEL 2. — Tijdelijke crisismaatregelen tot aanpassing van het arbeidsvolume

HOOFDSTUK 1. — Toepassingsgebied

Art. 14. § 1. Deze titel is van toepassing op de werknemers en de werkgevers die onder het toepassingsgebied vallen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

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

- uitdrukkelijk vermelden dat ze gesloten zijn in het kader van deze Titel;
- uitdrukkelijk vermelden op welke van beide tijdelijke crisismaatregelen bedoeld in deze 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 23, § 7;
- de duurtijd van de volledige en gedeeltelijke schorsing van de arbeidsovereenkomst, zonder dat die duurtijd de maximale duurtijd bepaald in artikel 26 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.

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

- l'entreprise satisfait aux conditions de reconnaissance comme entreprise en difficulté conformément aux dispositions du § 4;
- le plan d'entreprise répond aux conditions du § 2;
- il est démontré que l'application 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 considérée comme entreprise en difficulté :

1° l'entreprise, au sens d'entité juridique, qui connaît une diminution substantielle de 20 % au moins de son chiffre d'affaire ou de sa production dans l'un des quatre trimestres précédant le premier recours à la réduction des prestations pour faire face à la crise, par rapport au même trimestre de l'année précédente; si cette diminution ne résulte pas du dernier trimestre des quatre précédant le recours à la réduction des prestations pour faire face à la crise, alors la tendance à la baisse doit être confirmée dans le ou les autres trimestres précédant le recours à la réduction des prestations pour faire face à la crise. La preuve de la baisse du chiffre d'affaires, est attestée par les déclarations à la T.V.A. des trimestres concernés;

2° l'entreprise, au sens d'unité technique d'exploitation visée à l'article 14 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, ou d'entité juridique ou d'unité d'établissement au sens de la loi du 16 janvier 2003 portant création d'une Banque-Carrefour des Entreprises, qui, durant le trimestre qui précède le trimestre au cours duquel est notifié le formulaire visé aux articles 15, § 1^{er} ou 22, connaît un nombre de jours de chômage temporaire pour raisons économiques pour les ouvriers à concurrence d'au moins 20 % du nombre total de jours déclarés à l'Office national de Sécurité sociale.

Le Roi peut déterminer des règles et des modalités spécifiques concernant la procédure à suivre par l'entreprise pour prouver qu'elle correspond à un des critères mentionnés dans cet article. Il peut aussi, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, prévoir un critère qui a trait à une diminution des commandes.

CHAPITRE 2. — Réduction individuelle et temporaire des prestations pour faire face à la crise

Section 1^{re}. — Convention portant sur une réduction individuelle des prestations

Art. 15. § 1^{er}. Lorsque son entreprise est en difficulté au sens de l'article 14, § 4, du chapitre 1^{er}, et pour autant qu'il soit lié par une convention collective ou un plan d'entreprise approuvé prévu à l'article 14, §§ 2 et 3, l'employeur peut proposer à tout travailleur occupé à temps plein de réduire ses prestations de travail d'1/5^e ou d'1/2 pour une période qui ne peut être inférieure à un mois et qui ne peut dépasser six mois.

Au moins quatorze jours avant de pouvoir faire application de l'alinéa 1^{er}, l'employeur doit par lettre recommandée notifier un formulaire au bureau de chômage de l'Office national de l'Emploi du lieu où est située l'entreprise, dont le modèle est fixé par le Ministre qui a l'Emploi dans ses attributions, par lequel il atteste qu'il satisfait à une des conditions prévues à l'article 14, sauf s'il a déjà notifié le formulaire visé à l'article 22. Lorsqu'il invoque la première condition de l'article 14, § 4, il joint à ce formulaire les déclarations à la T.V.A. des trimestres concernés.

§ 2. 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 11bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Une telle convention peut être renouvelée pour autant qu'il soit toujours satisfait aux conditions fixées à l'article 14, § 4, du présent Titre au moment de son renouvellement.

Art. 16. La durée du travail réduite, telle que convenue en vertu de l'article 15 du présent chapitre, doit être respectée en moyenne sur la période fixée dans la convention écrite visée au même article 15, selon les modalités définies à l'article 26bis, § 1^{er}, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

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;
- 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 onderneming in moeilijkheden wordt begrepen :

1° de onderneming, in de zin van de juridische entiteit, met een substantiële daling van minimum 20 % van de omzet of de productie in één van de vier kwartalen voorafgaand aan het eerste gebruik van de vermindering van de arbeidsprestaties om het hoofd te bieden aan de crisis, vergeleken met hetzelfde kwartaal van het jaar voordien; als deze daling niet voortvloeit uit het laatste kwartaal van de vier kwartalen voorafgaand aan het gebruik van de vermindering van de arbeidsprestaties om het hoofd te bieden aan de crisis, dan moet de dalende trend in het of de daaropvolgende kwartaal(en) bevestigd worden voorafgaand aan het gebruik van de vermindering van de arbeidsprestaties om het hoofd te bieden aan de crisis. Als bewijs van daling in omzetcijfers wordt de BTW-aangifte van de betreffende kwartalen als bijlage toegevoegd;

2° de onderneming, in de zin van de technische bedrijfseenheid bedoeld bij artikel 14 van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven of van de juridische entiteit of van de vestigingseenheid in de zin van de wet van 16 januari 2003 tot oprichting van een Kruispuntbank van Ondernemingen, die, tijdens het kwartaal voorgaand aan het kwartaal tijdens het welke het formulier bedoeld bij de artikelen 15, § 1 of 22 wordt betekend, een aantal dagen kent van tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen voor werklieden van ten minste 20 % van het globaal aantal aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid aangegeven dagen.

De Koning kan nadere regels en modaliteiten bepalen met betrekking tot de procedure die moet gevolgd worden door de onderneming om aan te tonen dat zij voldoet aan één van de criteria vermeld in dit artikel. Hij kan eveneens bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad voorzien in een criterium dat betrekking heeft op de vermindering van de bestellingen.

HOOFDSTUK 2. — Tijdelijke individuele vermindering van de arbeidsprestaties om het hoofd te bieden aan de crisis

Afdeling 1. — Overeenkomst tot individuele vermindering van de arbeidsprestaties

Art. 15. § 1. Wanneer zijn onderneming in moeilijkheden is in de zin van artikel 14, § 4, van hoofdstuk 1, en voor zover hij gebonden is door een collectieve arbeidsovereenkomst of een goedgekeurd ondernemingsplan voorzien in artikel 14, §§ 2 en 3, kan de werkgever aan elke voltijdse tewerkgestelde werknemer voorstellen om zijn arbeidsprestaties te verminderen met 1/5 of de helft voor een periode die niet korter mag zijn dan één maand en die zes maanden niet mag overschrijden.

Tenminste veertien dagen voor dat hij lid 1 kan toepassen, moet de werkgever een formulier, overeenkomstig het model vastgelegd door de Minister bevoegd voor Werk, bij aangetekend schrijven ter kennis geven aan het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening van de plaats waar de onderneming gevestigd is, waarbij hij bewijst dat hij aan de voorwaarden bedoeld bij artikel 14 voldoet, behalve als hij al kennis gegeven heeft van het formulier bedoeld bij artikel 22. Indien hij zich beroept op de eerste voorwaarde van artikel 14, § 4, voegt hij aan dit formulier de BTW-aangiften van de betrokken kwartalen toe.

§ 2. 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 voor zover op het ogenblik van de hernieuwing nog steeds wordt voldaan aan de bij artikel 14, § 4, van deze Titel vastgestelde voorwaarden.

Art. 16. De verminderde arbeidsduur, zoals overeengekomen ingevolge artikel 15 van dit hoofdstuk, moet gemiddeld worden gerespecteerd over de periode vastgesteld in de geschreven overeenkomst zoals bedoeld in hetzelfde artikel 15, overeenkomstig de modaliteiten vastgesteld in artikel 26bis, § 1, van de arbeidswet van 16 maart 1971.

Art. 17. En cas de congé donné par l'employeur pendant la période de réduction des prestations pour faire face à la crise visé par l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail, on entend par « rémunération en cours » la rémunération à laquelle le travailleur aurait eu droit au moment du congé s'il était resté occupé à temps plein.

Section 2. — Octroi d'une allocation

Art. 18. § 1^{er}. Une allocation est accordée au travailleur occupé à temps plein qui convient avec son employeur de réduire ses prestations de travail d'1/5^e ou d'1/2 conformément aux dispositions de la section 1^{re} du présent chapitre.

§ 2. Le Roi détermine par arrêté délibéré en Conseil des Ministres le montant de l'allocation ainsi que les modalités particulières d'octroi de cette allocation. A défaut de telles dispositions, sont appliquées les mesures d'exécution de l'article 103^{quater} de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales relatives aux mêmes régimes de réduction des prestations.

Cette allocation a la même qualité que les allocations octroyées dans le cadre du chapitre IV, section 5, de la loi du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales.

En cas d'octroi d'une compensation complémentaire par l'employeur, la somme du salaire brut, de l'allocation visée par le présent article et de la compensation complémentaire octroyée par l'employeur ne peut être plus élevée que le salaire brut auquel le travailleur 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.

Art. 19. Le Roi prend par arrêté délibéré en Conseil des Ministres les mesures nécessaires pour adapter la législation relative à la sécurité sociale au profit des travailleurs visés par le présent chapitre.

Section 3. — Dispositions diverses

Art. 20. § 1^{er}. Les travailleurs qui ont, dans les six mois précédant l'entrée en vigueur du présent chapitre, fait application du régime prévu à l'article 103^{quater} de la loi du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, peuvent, s'ils concluent une convention conforme à l'article 15 du présent chapitre, bénéficier de l'avantage que le régime de la réduction de leurs prestations de travail soit dans son entièreté soumis aux dispositions du présent chapitre, pour autant que leur entreprise satisfaisait dès le début de l'application du régime à une des conditions prévues à l'article 14, § 4 et soit liée par une CCT ou un plan d'entreprise approuvé prévu à l'article 14, §§ 2 et 3.

Le Roi peut par arrêté délibéré en Conseil des Ministres fixer à cette fin des modalités et des règles spécifiques.

§ 2. Les conventions portant sur une réduction des prestations pour faire face à la crise conclues conformément à la section 1^{re} du chapitre 2 cessent de produire tout effet en même temps que les dispositions du chapitre 2.

CHAPITRE 3. — Régime temporaire et collectif de suspension totale ou partielle de l'exécution du contrat

Art. 21. Les employeurs visés à l'article 14, § 4, liés par une CCT ou un plan d'entreprise approuvé prévu à l'article 14, §§ 2 et 3, peuvent utiliser les dispositions de ce chapitre.

Art. 22. Au moins quatorze jours avant de pouvoir faire application de l'article 23, l'employeur doit par lettre recommandée notifier au bureau de chômage de l'Office national de l'Emploi du lieu où est située l'entreprise un formulaire, dont le modèle est fixé par le Ministre qui a l'Emploi dans ses attributions, par lequel il atteste qu'il satisfait à une des conditions prévues à l'article 14, sauf s'il a déjà notifié le formulaire visé à l'article 15, § 1^{er}.

Lorsqu'il invoque la première condition de l'article 14, § 4, il joint à ce formulaire les déclarations à la T.V.A. des trimestres concernés.

Le jour même de la notification prévue à l'alinéa 1^{er}, l'employeur doit communiquer au conseil d'entreprise, ou à défaut de conseil d'entreprise, à la délégation syndicale, copie de cette notification.

Art. 17. Wanneer gedurende de periode van vermindering van de arbeidsprestaties om het hoofd te bieden aan de crisis, de werkgever de arbeidsovereenkomst beëindigt zoals bedoeld in artikel 39 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, wordt onder « lopend loon » begrepen het loon waarop de werknemer op het ogenblik van de beëindiging aanspraak had kunnen maken indien hij voltijds was blijven werken.

Afdeling 2. — Toekenning van een uitkering

Art. 18. § 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 het bepaalde in afdeling 1 van dit hoofdstuk.

§ 2. De Koning bepaalt bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad het bedrag van de uitkering, alsmede de nadere voorwaarden en regelen tot toekenning van deze uitkering. Bij ontstentenis van dergelijke bepalingen, worden de uitvoeringsmaatregelen van artikel 103^{quater} van de herstellwet houdende sociale bepalingen van 22 januari 1985 toegepast, die betrekking hebben op gelijkaardige regimes tot vermindering van de arbeidsprestaties.

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.

In geval van toekenning van een bijkomende vergoeding door de werkgever mag de som van het brutoloon, van de uitkering bedoeld in dit artikel 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.

Art. 19. De Koning neemt bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad de nodige maatregelen met het oog op de aanpassing van de sociale zekerheidswetgeving ten behoeve van de werknemers bedoeld bij dit hoofdstuk.

Afdeling 3. — Diverse bepalingen

Art. 20. § 1. Werknemers die in de periode van zes maanden voorafgaand aan de inwerkingtreding van dit hoofdstuk toepassing hebben gemaakt van de regeling bedoeld bij artikel 103^{quater} van de herstellwet houdende sociale bepalingen van 22 januari 1985 kunnen, wanneer zij een overeenkomst overeenkomstig artikel 15 sluiten, genieten van het voordeel dat hun regeling van vermindering van de arbeidsprestaties in zijn geheel wordt onderworpen aan de bepalingen van dit hoofdstuk, voor zover hun onderneming vanaf het begin van de toepassing van hun regime voldoet aan één van de voorwaarden bedoeld in artikel 14, § 4 en zij gebonden zijn door een CAO of een goedgekeurd ondernemingsplan voorzien in artikel 14, §§ 2 en 3.

De Koning kan bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad daartoe nadere regelen en modaliteiten vastleggen.

§ 2. De overeenkomsten tot vermindering van de arbeidsprestaties om het hoofd te bieden aan de crisis, gesloten overeenkomstig afdeling 1 van hoofdstuk 2, houden op nog enig gevolg te hebben vanaf hetzelfde ogenblik als de bepalingen van hoofdstuk 2.

HOOFDSTUK 3. — Tijdelijke collectieve regeling van volledige of gedeeltelijke schorsing van de arbeidsovereenkomst

Art. 21. De werkgevers bedoeld in artikel 14, § 4, die gebonden zijn door een CAO of een goedgekeurd ondernemingsplan voorzien in artikel 14, §§ 2 en 3, kunnen gebruik maken van de bepalingen van dit hoofdstuk.

Art. 22. Tenminste veertien dagen voor dat hij artikel 23 kan toepassen, moet de werkgever een formulier, overeenkomstig het model vastgelegd door de Minister bevoegd voor Werk, bij aangetekend schrijven ter kennis geven aan het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening van de plaats waar de onderneming gevestigd is, waarbij hij bewijst dat hij aan de voorwaarden voorzien in artikel 14 voldoet behalve als hij al kennis gegeven heeft van het formulier bedoeld bij artikel 15, § 1.

Indien hij zich beroept op de eerste voorwaarde van artikel 14, § 4, voegt hij aan dit formulier de BTW-aangiften van de betrokken kwartalen bij.

De dag van de kennisgeving voorzien in lid 1, moet de werkgever aan de ondernemingsraad of, bij ontstentenis van een ondernemingsraad, aan de vakbondsafvaardiging, een kopie van deze kennisgeving meedelen.

Art. 23. § 1^{er}. En cas de manque de travail pour les employés résultant de causes économiques liées à la crise, une suspension totale de l'exécution du contrat de travail de l'employé, ou un régime de travail à temps réduit pour les employés comportant au moins deux jours de travail par semaine peuvent être instaurés.

La faculté prévue à l'alinéa 1^{er} ne peut être exercée que moyennant la notification par affichage dans les locaux de l'entreprise, à un endroit apparent, au moins sept jours à l'avance, le jour de l'affichage non compris.

La notification doit indiquer :

1° les noms, prénoms et commune du domicile des employés dont l'exécution du contrat de travail est suspendue;

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

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

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

Communication de l'affichage ou de la notification individuelle est envoyée par l'employeur le jour même de l'affichage ou de la notification individuelle à l'Office national de l'Emploi par voie électronique selon les modalités définies par le Roi en exécution de l'article 51 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ou selon des modalités particulières qu'il fixe pour l'application du présent chapitre.

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

§ 3. Pendant les périodes de suspension totale de l'exécution du contrat ou de travail à temps réduit visées au présent article, l'employé a le droit de mettre fin au contrat sans préavis.

§ 4. Chaque fois qu'il augmente le nombre de jours de suspension initialement prévu ou qu'il passe d'un régime de travail à temps réduit à une période de suspension totale de l'exécution du contrat, l'employeur est tenu de respecter les dispositions des § 1^{er} du présent article.

§ 5. Pour le calcul de la durée de la suspension totale de l'exécution du contrat ou du régime de travail à temps réduit, il est tenu compte de la durée indiquée par l'employeur dans sa notification.

Toutefois, l'employeur peut mettre fin aux effets de sa notification et rétablir le régime de travail à temps plein, s'il en avertit les employés par notification individuelle.

Pour l'application de l'alinéa 1^{er}, il est fait abstraction des semaines calendriers suivant la fin de la notification conformément à l'alinéa précédant, si cette notification est préalablement communiquée à l'Office national de l'emploi dans les formes prévues au § 1^{er}, alinéa 5.

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

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

L'employeur qui ne respecte pas les dispositions visées aux alinéas 1^{er}, est tenu de payer à l'employé sa rémunération normale pendant une période de sept jours prenant cours le premier jour de suspension effective de l'exécution du contrat; il est tenu également de payer à l'employé, dans la période qui suit, pour les jours pendant lesquels l'exécution du contrat a été effectivement suspendue, en vertu du présent article, une rémunération normale dont le Roi détermine le montant.

Art. 23. § 1. Bij gebrek aan werk voor de bedienden, wegens economische oorzaken gebonden aan de crisis, mag de uitvoering van de arbeidsovereenkomst van de bediende geheel worden geschorst of kan een regeling van gedeeltelijke arbeid voor de bedienden met ten minste twee arbeidsdagen per week worden ingevoerd.

Van de in het eerste lid geboden mogelijkheid mag enkel gebruik worden gemaakt, mits kennisgeving wordt gedaan door aanplakking op een goed zichtbare plaats in de lokalen van de onderneming, ten minste zeven dagen vooraf, de dag van aanplakking niet inbegrepen.

De kennisgeving moet vermelden :

1° naam, voornamen en gemeente van de woonplaats van de bedienden van wie de arbeidsovereenkomst wordt geschorst;

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

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

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

Mededeling van de aanplakking of van de individuele kennisgeving wordt de dag zelf van de aanplakking of van de individuele kennisgeving door de werkgever aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening verzonden op elektronische wijze, volgens de nadere regelen vastgesteld door de Koning in uitvoering van artikel 51 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten of volgens de specifieke regelen die Hij voor de toepassing van dit hoofdstuk vaststelt.

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

§ 3. Gedurende de bij dit artikel bedoelde periodes van volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of van gedeeltelijke arbeid heeft de bediende het recht de overeenkomst zonder opzegging te beëindigen.

§ 4. Telkens als de werkgever het oorspronkelijk voorziene aantal schorsingsdagen verhoogt of van een regeling van gedeeltelijke arbeid overgaat naar een volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst, is hij verplicht de bepalingen van § 1 van dit artikel na te leven.

§ 5. Voor de berekening van de duur van de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of van de regeling van gedeeltelijke arbeid, wordt er rekening gehouden met de duur welke door de werkgever in zijn kennisgeving werd aangeduid.

De werkgever mag nochtans aan de uitwerking van zijn kennisgeving een einde maken en opnieuw de regeling van volledige arbeid invoeren, indien hij hiervan door individuele kennisgeving aan de bedienden mededeling doet.

Er wordt voor de toepassing van het eerste lid abstractie gemaakt van de kalenderweken volgend op de beëindiging van de kennisgeving overeenkomstig het vorige lid, indien deze kennisgeving in de bij § 1, vijfde lid, voorziene vormen aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening voorafgaandelijk werd meegedeeld.

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

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

De werkgever die zich niet gedraagt naar de in het eerste lid bedoelde bepalingen, is gehouden aan de bediende zijn normaal loon te betalen tijdens een periode van zeven dagen vanaf de eerste dag van de werkelijke schorsing van de uitvoering van de overeenkomst; hij is tevens gehouden aan de bediende, in de daaropvolgende periode, voor de dagen tijdens welke de uitvoering van de overeenkomst krachtens dit artikel werkelijk geschorst is, een normaal loon te betalen waarvan de Koning het bedrag bepaalt.

§ 7. L'employeur est tenu, pour chaque jour pendant lequel il n'est pas travaillé en application du présent article, de payer un supplément aux allocations de crise pour suspension de l'exécution du contrat de travail dues à l'employé. Ce supplément doit être au moins équivalent au supplément accordé aux ouvriers du même employeur qui bénéficient d'allocations de chômage en cas de suspension de l'exécution du contrat de travail en application de l'article 51 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Le montant de ce supplément est fixé par convention collective de travail au sens de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires ou par le plan d'entreprise comme prévu à l'article 14, §§ 2 et 3.

Art. 24. L'exécution du contrat de travail ne peut être suspendue en application de l'article 23 que lorsque l'employé se sera vu octroyer tous les jours complets de repos compensatoire auxquels il a droit conformément aux articles 16 et 26bis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, aux articles 7, § 3, et 8, § 3, de la loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public et à l'article 11 de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés.

La suspension visée à l'alinéa 1^{er} doit également être reportée aussi longtemps que, en cas d'application de l'article 20bis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, les prestations du travailleur dépassent la durée hebdomadaire moyenne de travail sur la période qui précède la suspension de l'exécution du contrat de travail.

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

Art. 25. L'employé comme l'employeur peut résilier le contrat pendant la suspension de son exécution en application de l'article 23.

En cas de congé donné par l'employé avant la suspension, le délai de préavis court pendant la suspension.

En cas de congé donné par l'employeur avant ou pendant la suspension, le délai de préavis ne court pas pendant la suspension.

Art. 26. Le régime de suspension de l'exécution du contrat de travail prévu à l'article 23 et le régime de travail à temps réduit tel que visé à l'article 23, § 1^{er}, peuvent être introduits pour les périodes prévues aux CCT ou au plan d'entreprise visés à l'article 14, §§ 2 et 3 et ce respectivement pour maximum seize et vingt-six semaines calendrier par année calendrier.

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

En cas de combinaison, sur une même année, d'instaurations de régimes de suspension complète de l'exécution du contrat de travail et de régimes de travail à temps réduit, deux semaines de régimes de travail à temps réduit équivalent à une semaine de suspension complète de l'exécution du contrat de travail.

Art. 27. § 1^{er}. L'article 7, § 1^{er}, alinéa 3, de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, modifié en dernier lieu par la loi du 22 décembre 2008, est complété par un point zd) rédigé comme suit :

« zd). Assurer, avec l'aide des organismes créés en vertu du point i), aux conditions et modalités fixées par le Roi, le paiement d'une allocation de crise pour suspension de l'exécution du contrat de travail d'employés. Cette allocation est, pour l'application du présent article et de ses arrêtés d'exécution, considérée comme une allocation de chômage. »

§ 2. Dans l'article 53 de la loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprises, l'alinéa premier est complété par :

« Le Fonds prend en charge une partie du montant de l'allocation de crise pour suspension de l'exécution du contrat de travail d'employés payés aux employés qui en exécution du chapitre 3 du titre 2 de la loi du 19 juin 2009, suspendent leur contrat de travail ou qui passent vers un régime de travail à temps réduit. »

CHAPITRE 4. — Dispositions communes

Art. 28. Le présent Titre entre en vigueur le jour de la publication de la présente loi au *Moniteur belge*, et cesse d'être en vigueur le 1^{er} janvier 2010.

§ 7. De werkgever is ertoe gehouden om voor elke dag waarop niet werd gewerkt in toepassing van dit artikel een supplement bovenop de crisisuitkeringen wegens schorsing van de arbeidsovereenkomst verschuldigd aan de bediende, te betalen. Dit supplement moet minstens gelijkwaardig zijn aan het supplement toegekend aan de arbeiders van dezelfde werkgever die genieten van werkloosheidsuitkeringen in geval van schorsing van de arbeidsovereenkomst in toepassing van het artikel 51 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Het bedrag van dit supplement wordt vastgesteld door een collectieve arbeidsovereenkomst overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités of door een ondernemingsplan zoals voorzien in artikel 14, §§ 2 en 3.

Art. 24. De uitvoering van de arbeidsovereenkomst kan bij toepassing van de artikel 23 maar worden geschorst, wanneer de bediende al zijn volledige dagen inhaalrust waarop hij recht heeft ingevolge de artikelen 16 en 26bis van de Arbeidswet van 16 maart 1971, de artikelen 7, § 3 en 8, § 3 van de wet van 14 december 2000 tot vaststelling van sommige aspecten van de organisatie van de arbeidstijd in de openbare sector en artikel 11 van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen, reeds heeft toegekend gekregen.

De in het eerste lid bedoelde schorsing moet eveneens worden verdaagd zolang, in geval van toepassing van artikel 20bis van de arbeidswet van 16 maart 1971, de prestaties van de werknemer de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur over de periode die de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst voorafgaat, overschrijden.

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

Art. 25. Zowel de bediende als de werkgever kunnen de overeenkomst opzeggen tijdens de schorsing van de uitvoering van de overeenkomst bij toepassing van artikel 23.

Bij opzegging door de bediende gegeven voor de schorsing, loopt de opzeggingstermijn tijdens die schorsing.

Bij opzegging door de werkgever gegeven vóór of tijdens de schorsing, houdt de opzeggingstermijn op te lopen tijdens de schorsing.

Art. 26. De in artikel 23 voorziene regeling van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en de bij artikel 23, § 1, bedoelde regeling van gedeeltelijke arbeid, kunnen worden ingevoerd voor de periodes voorzien in de in artikel 14, §§ 2 en 3, bedoelde CAO's of goedgekeurd ondernemingsplan en dit voor maximaal respectievelijk zestien of zesentwintig kalenderweken per kalenderjaar.

Elke kennisgeving moet betrekking hebben op één kalenderweek of meerdere kalenderweken in geval het gaat om een regeling van volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst of om een regeling van gedeeltelijke arbeid met ten minste twee arbeidsdagen per week.

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

Art. 27. § 1. Artikel 7, § 1, derde lid, van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, laatst gewijzigd bij de wet van 22 december 2008, wordt aangevuld met de bepalingen onder zd), luidende :

« zd). Met behulp van de instellingen opgericht krachtens punt i), onder de voorwaarden en de nadere regels die door de Koning worden vastgesteld, de uitbetaling verzekeren van een crisisuitkering wegens schorsing van de arbeidsovereenkomst voor bedienden. Deze uitkering wordt voor de toepassing van dit artikel en zijn uitvoeringsbesluiten beschouwd als een werkloosheidsuitkering. »

§ 2. In artikel 53 van de wet van 26 juni 2002 betreffende de sluiting van ondernemingen wordt het eerste lid aangevuld met :

« Het Fonds neemt een deel ten laste van het bedrag van de crisisuitkering wegens schorsing van de arbeidsovereenkomst voor bedienden uitbetaald aan de bedienden die in uitvoering van hoofdstuk 3 van titel 2 van de wet van 19 juni 2009 overgaan tot de schorsing van de arbeidsovereenkomst of tot een regeling van gedeeltelijke arbeid. »

HOOFDSTUK 4. — Gemeenschappelijke bepalingen

Art. 28. Deze Titel treedt in werking de dag waarop deze wet in het *Belgisch Staatsblad* wordt bekendgemaakt, en treedt buiten werking op 1 januari 2010.

Le Roi peut par arrêté délibéré en Conseil des Ministres et après avis du Conseil National du Travail, prolonger l'application de ce titre jusqu'au 30 juin 2010 si la situation économique le justifie.

TITRE 3. — Cartes de restructuration pour les travailleurs des entreprises en faillite

Art. 29. Dans la loi du 20 décembre 1999 visant à octroyer un bonus à l'emploi sous la formule d'une réduction des cotisations personnelles de sécurité sociale aux travailleurs salariés ayant un bas salaire et à certains travailleurs qui ont été victimes d'une restructuration, un article *3bis/1* est inséré, rédigé comme suit :

« Art. *3bis/1*. Les dispositions de l'article *3bis* sont également d'application pour les travailleurs qui sont à nouveau engagés, pendant une période déterminée suivant leur licenciement suite à la faillite, la fermeture ou la liquidation de l'entreprise, chez un nouvel employeur. »

Art. 30. Dans l'article 353*bis* de la loi-Programme (I) du 24 décembre 2002, un alinéa est inséré entre les alinéas 1^{er} et 2, rédigé comme suit :

« Les dispositions de l'alinéa premier sont également d'application pour les employeurs visés à l'article 335 lorsqu'ils engagent des travailleurs licenciés suite à la faillite, la fermeture ou la liquidation de l'entreprise. »

Art. 31. Le Titre 3 entre en vigueur le 1^{er} juillet 2009 et est d'application pour les travailleurs licenciés au plus tard le 31 décembre 2009 suite à la faillite, la fermeture ou la liquidation de l'entreprise. Le Roi peut par arrêté délibéré en Conseil des Ministres et après avis du Conseil national du Travail, prolonger l'application de ce titre jusqu'au 30 juin 2010 si la situation économique le justifie. »

TITRE 4. — Extension temporaire de l'application de l'arrêté royal du 18 novembre 1996 instaurant une assurance sociale en faveur des travailleurs indépendants en cas de faillite et des personnes assimilées, en application des articles 29 et 49 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions

Art. 32. Dans l'arrêté royal du 18 novembre 1996 instaurant une assurance sociale en faveur des travailleurs indépendants en cas de faillite et des personnes assimilées, en application des articles 29 et 49 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions est inséré un article *2bis*, rédigé comme suit :

« Art. *2bis*. L'assurance visée à l'article 1^{er} est également applicable, dans les limites des articles 4, § 1, 1^o, 2^o et 5^o, et 7, sous les conditions et selon les modalités et procédures à déterminer par le Roi par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, aux travailleurs indépendants en difficulté et ce, durant maximum six mois.

Par « indépendants en difficulté », on entend :

- les indépendants qui font l'objet d'une réorganisation judiciaire au sens de la loi du 31 janvier 2009 relative à la continuité des entreprises, ainsi que les gérants, administrateurs et associés actifs d'une société commerciale qui fait l'objet d'une telle réorganisation judiciaire;

- les indépendants qui sont dans l'impossibilité de satisfaire à leurs dettes exigibles ou leurs dettes encore à échoir au sens de la loi du 5 juillet 1998 relative au règlement collectif de dettes et à la possibilité de vente de gré à gré des biens immeubles saisis;

- les indépendants confrontés à une diminution considérable du chiffre d'affaires ou de leurs revenus les mettant dans une situation économique telle qu'il y a un risque de faillite ou de déconfiture.

Le Roi définit, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres davantage les indépendants visés au précédent alinéa. »

Art. 33. Dans l'article 6 du même arrêté royal modifié par la loi du 24 janvier 2002, les mots « avant la fin du trimestre qui suit celui au cours duquel le jugement déclaratif de faillite a été prononcé » sont remplacés par les mots « avant la fin du deuxième trimestre qui suit celui au cours duquel le jugement déclaratif de faillite a été prononcé. »

De Koning kan bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad en na advies van de Nationale Arbeidsraad de toepassing van deze titel verlengen tot uiterlijk 30 juni 2010, indien de economische toestand het rechtvaardigt.

TITEL 3. — Herstructureringskaarten voor werknemers uit ondernemingen in faling

Art. 29. In de wet van 20 december 1999 tot toekenning van een werkbonus onder de vorm van een vermindering van de persoonlijke bijdragen van sociale zekerheid aan werknemers met lage lonen en aan sommige werknemers die het slachtoffer waren van een herstructurering, wordt een artikel *3bis/1* ingevoegd, luidende :

« Art. *3bis/1*. De bepalingen van artikel *3bis* zijn eveneens van toepassing op de werknemers die opnieuw in dienst zijn genomen binnen een bepaalde periode na hun ontslag ten gevolge van het faillissement, de sluiting of de vereffening van de onderneming bij een nieuwe werkgever. »

Art. 30. In artikel 353*bis*, van de Programmawet (I), van 24 december 2002, wordt, tussen het eerste en het tweede lid, een lid ingevoegd, luidende :

« De bepalingen van het eerste lid zijn eveneens van toepassing op de werkgevers bedoeld in artikel 335 wanneer zij werknemers in dienst nemen die als gevolg van het faillissement, de sluiting of de vereffening van de onderneming ontslagen worden. »

Art. 31. Titel 3 treedt in werking op 1 juli 2009 en is van toepassing voor de werknemers die als gevolg van faillissement, sluiting of vereffening van de onderneming ontslagen worden uiterlijk op 31 december 2009. De Koning kan bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad en na advies van de Nationale Arbeidsraad de toepassing van deze titel verlengen tot uiterlijk 30 juni 2010, indien de economische toestand het rechtvaardigt. »

TITEL 4. — Tijdelijke uitbreiding van de toepassing van het koninklijk besluit van 18 november 1996 houdende invoering van een sociale verzekering ten gunste van zelfstandigen, in geval van faillissement, en van gelijkgestelde personen, met toepassing van de artikelen 29 en 49 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels

Art. 32. In het koninklijk besluit van 18 november 1996 houdende invoering van een sociale verzekering ten gunste van zelfstandigen, in geval van faillissement, en van gelijkgestelde personen, met toepassing van de artikelen 29 en 49 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels wordt een artikel *2bis* ingevoegd, luidende :

« Art. *2bis*. De in artikel 1 bedoelde verzekering is, binnen de perken van artikel 4, § 1, 1^o, 2^o en 5^o, en artikel 7, onder de voorwaarden en volgens de nadere regels en procedures te bepalen door de Koning bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, eveneens van toepassing op de zelfstandigen in moeilijkheden en dit gedurende maximum zes maanden.

Onder « zelfstandigen in moeilijkheden » wordt verstaan :

- de zelfstandigen die het voorwerp uitmaken van een gerechtelijke reorganisatie in de zin van de wet van 31 januari 2009 betreffende de continuïteit van de ondernemingen, alsmede de zaakvoerders, bestuurders en werkende vennoten van een handelvennootschap die het voorwerp uitmaakt van een dergelijke gerechtelijke reorganisatie;

- de zelfstandigen die zich in de onmogelijkheid bevinden hun opeisbare of nog te vervallen schulden te voldoen in de zin van de wet van 5 juli 1998 betreffende de collectieve schuldenregeling en de mogelijkheid van verkoop uit de hand van de in beslag genomen onroerende goederen;

- de zelfstandigen, geconfronteerd met een aanzienlijke daling van de omzet of van hun inkomsten die hen in een zodanige economische situatie brengt dat er een risico op faling of kennelijk onvermogen bestaat.

De Koning bepaalt bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad nader de omschrijving van de in het vorige lid bedoelde zelfstandigen. »

Art. 33. In artikel 6 van hetzelfde koninklijk besluit gewijzigd bij de wet van 24 januari 2002, worden de woorden « voor het einde van het kwartaal volgend op datgene waarin het vonnis van faillietverklaring werd uitgesproken » vervangen door de woorden « ten laatste binnen het tweede kwartaal volgend op het kwartaal waarin het vonnis van faillietverklaring wordt uitgesproken. »

Art. 34. L'article 32 entre en vigueur le jour de la publication de la présente loi au *Moniteur belge* et est applicable aux demandes introduites jusqu'au 31 décembre 2009 inclus.

L'article 33 est applicable aux jugements déclaratifs de faillite prononcés entre le 1^{er} juillet 2009 et le 1^{er} janvier 2010.

Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, élargir l'application de l'article 32 aux demandes faites jusqu'au 30 juin 2010 inclus.

Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, élargir l'application de l'article 33 aux jugements déclaratifs de faillite prononcés jusqu'au 30 juin 2010 inclus. »

Art. 35. Promulguons la présente loi, ordonnons qu'elle soit revêtue du sceau de l'Etat et publiée par le *Moniteur belge*.

Donné à Bruxelles, le 19 juin 2009.

ALBERT

Par le Roi :

La Vice-Première Ministre
et Ministre de l'Emploi et de l'Egalité de Chances,
Mme J. MILQUET

La Vice-Première Ministre
et Ministre des Affaires sociales et de la Santé publique,
Mme L. ONKELINX

La Ministre des P.M.E., des Indépendants, de l'Agriculture
et de la Politique scientifique,
Mme S. LARUELLE

Scellé du sceau de l'Etat :

Le Ministre de la Justice,
S. DE CLERCK

—
Note

Documents de la Chambre des représentants :

52-2003 - 2008/2009

N° 1 : Projet de loi

N° 2 : Amendements

N° 3 : Rapport

N° 4 : Texte adopté par la commission

N° 5 : Amendements

N° 6 : Rapport complémentaire

N° 7 : Texte adopté par la commission

N° 8 : Texte adopté en séance plénière et transmis au Sénat

Compte rendu intégral : 28 mai 2009.

Documents du Sénat

4-1343 - 2008/2009 :

N° 1 : Projet non évoqué par le Sénat.

Art. 34. Artikel 32 treedt in werking de dag waarop deze wet in het *Belgisch Staatsblad* wordt bekendgemaakt, en is van toepassing voor de aanvragen gedaan tot en met 31 december 2009.

Artikel 33 is van toepassing op alle vonnissen van faillietverklaring uitgesproken tussen 1 juli 2009 en 1 januari 2010.

De Koning kan, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de toepassing van artikel 32 uitbreiden tot de aanvragen gedaan tot en met 30 juni 2010.

De Koning kan, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de toepassing van artikel 33 uitbreiden tot de vonnissen van faillietverklaring uitgesproken tot en met 30 juni 2010. »

Art. 35. Kondigen deze wet af, bevelen dat zij met 's Lands zegel zal worden bekleed en door het *Belgisch Staatsblad* zal worden bekendgemaakt.

Gegeven te Brussel, 19 juni 2009.

ALBERT

Van Koningswege :

De Vice-Eerste Minister
en Minister van Werk en Gelijke Kansen,
Mevr. J. MILQUET

De Vice-Eerste Minister
en Minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid,
Mevr. L. ONKELINX

De Minister van K.M.O.'s, Zelfstandigen,
Landbouw en Wetenschapsbeleid,
Mevr. S. LARUELLE

Met 's Lands zegel gezegeld :

De Minister van Justitie,
S. DE CLERCK

—
Nota

Stukken van de Kamer van Volksvertegenwoordigers :

52-2003 - 2008/2009

Nr. 1 : Wetsontwerp

Nr. 2 : Amendementen

Nr. 3 : Verslag

Nr. 4 : Tekst aangenomen door de commissie

Nr. 5 : Amendementen

Nr. 6 : Aanvullend verslag

Nr. 7 : Tekst aangenomen door de commissie

Nr. 8 : Tekst aangenomen in plenaire vergadering en overgezonden aan de Senaat

Integraal verslag : 28 mei 2009.

Stukken van de Senaat

4-1343 - 2008/2009 :

Nr. 1 : Ontwerp niet geëvoceerd door de Senaat.