

SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI,  
TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE

F. 2011 — 1141

[C — 2011/12030]

12 AVRIL 2011. — Loi modifiant la loi du 1<sup>er</sup> février 2011 portant la prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel, et exécutant le compromis du Gouvernement relatif au projet d'accord interprofessionnel (1)

ALBERT II, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

Les Chambres ont adopté et Nous sanctionnons ce qui suit :

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

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

CHAPITRE 2. — *Modification de la loi du 1<sup>er</sup> février 2011 portant la prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel*

**Art. 2.** Dans l'article 3, § 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup>, de la loi du 1<sup>er</sup> février 2011 portant prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel, les mots « 31 mars 2011 » sont remplacés par les mots « 31 décembre 2011 ».

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

**Art. 4.** Dans l'article 12 de la même loi, sont apportées les modifications suivantes :

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

2<sup>o</sup> l'alinéa 2 est abrogé.

**Art. 5.** Dans l'article 17, § 1<sup>er</sup>, 4<sup>o</sup>, de la même loi, les mots « au terme de l'application » sont remplacés par les mots « jusqu'au terme de l'application ».

**Art. 6.** Dans l'article 20 de la même loi, sont apportées les modifications suivantes :

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

2<sup>o</sup> l'alinéa 2 est abrogé.

**Art. 7.** Dans l'article 25, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, de la même loi, les mots « au chapitre 1<sup>er</sup> et 2 du présent titre, prolongée d'un mois » sont remplacés par « au chapitre II/1 du titre III de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, inséré par la loi du 12 avril 2011 ».

**Art. 8.** Les articles 2, 3, 4, 5 et 6 de la présente loi entrent en vigueur le 31 mars 2011.

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

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

**Art. 9.** L'article 51 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail est complété par le paragraphe 8, rédigé comme suit :

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

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

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

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

Ce supplément est également dû en cas d'application de l'article 49 et de l'article 50. »

**Art. 10.** Dans le titre II de la même loi, le chapitre III dont le texte actuel formera la section 1<sup>re</sup> intitulée « Régime général », il est inséré une section 2 intitulée « Dispositions particulières à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012 ».

FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID,  
ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG

N. 2011 — 1141

[C — 2011/12030]

12 APRIL 2011. — Wet houdende aanpassing van de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord, en tot uitvoering van het compromis van de Regering met betrekking tot het ontwerp van interprofessioneel akkoord (1)

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 :

HOOFDSTUK 1. — *Algemene bepaling*

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

HOOFDSTUK 2. — *Wijziging van de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord*

**Art. 2.** In artikel 3, § 1, 1<sup>o</sup>, van de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord, worden de woorden « 31 maart 2011 » vervangen door de woorden « 31 december 2011 ».

**Art. 3.** In artikel 9, derde lid, van dezelfde wet, worden de woorden « van de uitvoering van de arbeid » vervangen door de woorden « van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst ».

**Art. 4.** In artikel 12 van dezelfde wet worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1<sup>o</sup> in het eerste lid, worden de woorden « 31 maart 2011 » vervangen door de woorden « 31 december 2011 »;

2<sup>o</sup> het tweede lid wordt opgeheven.

**Art. 5.** In artikel 17, § 1, 4<sup>o</sup>, van dezelfde wet, worden de woorden « tot de toepassing » vervangen door de woorden « tot de einddatum van de toepassing ».

**Art. 6.** In artikel 20 van dezelfde wet worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1<sup>o</sup> in het eerste lid, worden de woorden « 31 maart 2011 » vervangen door de woorden « 31 december 2011 »;

2<sup>o</sup> het tweede lid wordt opgeheven.

**Art. 7.** In artikel 25, § 1, eerste lid van dezelfde wet, worden de woorden « in de hoofdstukken 1 en 2 van deze titel, verlengd met een maand » vervangen door de woorden « in het hoofdstuk II/1 van titel III van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, ingevoegd door de wet van 12 april 2011 ».

**Art. 8.** De artikelen 2, 3, 4, 5 en 6 van deze wet treden in werking op 31 maart 2011.

Artikel 7 van deze wet treedt in werking op 1 januari 2012.

HOOFDSTUK 3. — *Wijziging van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten*

**Art. 9.** Artikel 51 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, wordt aangevuld met een paragraaf 8, luidende :

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

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

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

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

Dit supplement is eveneens verschuldigd in geval van toepassing van artikel 49 en artikel 50. »

**Art. 10.** In titel II, hoofdstuk III van dezelfde wet, waarvan de bestaande tekst een afdeling 1, luidende « Algemene regeling » zal vormen, wordt een afdeling 2 ingevoegd, luidende « Bijzondere bepalingen vanaf 1 januari 2012 ».

**Art. 11.** Dans la section 2, insérée par l'article 10, il est inséré un article 65/1 rédigé comme suit :

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

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

**Art. 12.** Dans la même section 2, il est inséré un article 65/2, rédigé comme suit :

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

- vingt-huit jours pour les ouvriers qui comptent une ancienneté de moins de six mois dans l'entreprise;
- quarante jours pour les ouvriers qui comptent une ancienneté de six mois à moins de cinq ans dans l'entreprise;
- quarante-huit jours pour les ouvriers qui comptent une ancienneté de cinq ans à moins de dix ans dans l'entreprise;
- soixante-quatre jours pour les ouvriers qui comptent une ancienneté de dix ans à moins de quinze ans dans l'entreprise;
- nonante-sept jours pour les ouvriers qui comptent une ancienneté de quinze ans à moins de vingt ans dans l'entreprise;
- cent vingt-neuf jours pour les ouvriers qui comptent vingt ans d'ancienneté et plus dans l'entreprise.

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

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

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

**Art. 13.** § 1<sup>er</sup>. Dans la même section 2, il est inséré un article 65/3, rédigé comme suit :

« Art. 65/3. § 1<sup>er</sup>. En cas d'application des dispositions prévues par ou en vertu des articles 60 et 61, il n'y a pas lieu de respecter les délais prévus à l'article 65/2.

§ 2. Les commissions paritaires et les sous-commissions paritaires compétentes pour les employeurs et les ouvriers auxquels s'appliquent un arrêté royal déterminant des délais de préavis en vertu de l'article 61 et entré en vigueur avant le 1<sup>er</sup> janvier 2012, examinent, avant le 1<sup>er</sup> janvier 2013, s'il y a lieu d'adapter ces délais de préavis dans la même proportion que celle utilisée à l'article 65/2.

A défaut de proposition émise par une commission paritaire ou une sous-commission paritaire, les délais de préavis fixés en vertu de l'article 61 et inférieurs à ceux fixés dans l'article 65/2 sont augmentés par le Roi à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2013 dans la même proportion que celle utilisée pour l'article 65/2 sans pouvoir dépasser les délais de préavis fixés à l'article 65/2.

§ 3. Les employeurs et les ouvriers qui relèvent de commissions paritaires et de sous-commissions paritaires au sein desquelles ont été conclus des accords collectifs ou des conventions collectives de travail entrés en vigueur avant le 1<sup>er</sup> janvier 2012 qui prévoient pour les ouvriers un régime propre assurant une plus grande stabilité d'emploi ou de revenu par le biais de régimes complémentaires de sécurité d'existence ou équivalents qui les excluent de l'application des délais de préavis fixés par une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail relative aux délais de préavis des ouvriers ne sont pas soumis aux dispositions de l'article 65/2.

Ces commissions paritaires et sous-commissions paritaires examinent avant le 1<sup>er</sup> janvier 2013 si les délais de préavis qui leur sont applicables ne doivent pas être adaptés dans la même proportion que celle utilisée à l'article 65/2.

A défaut de proposition émise par une commission paritaire ou une sous-commission paritaire, les délais de préavis applicables aux ouvriers et aux employeurs comme prévus à l'alinéa 1<sup>er</sup> sont augmentés par le Roi à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2013 dans la même proportion que celle utilisée pour l'article 65/2.

**Art. 11.** In afdeling 2, ingevoegd bij artikel 10, wordt een artikel 65/1 ingevoegd, luidende :

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

Deze afdeling is evenwel niet van toepassing wanneer de werkmán wordt in afwijking van artikel 59, tweede, derde en vijfde lid, de opzeggingstermijn vastgesteld op :

**Art. 12.** In dezelfde afdeling 2 wordt een artikel 65/2 ingevoegd, luidende :

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

- achtentwintig dagen voor werklíeden met een anciënniteit in de onderneming van minder dan zes maanden;
- veertig dagen voor werklíeden met een anciënniteit in de onderneming van zes maanden tot minder dan vijf jaar;
- achtenveertig dagen voor werklíeden met een anciënniteit in de onderneming van vijf jaar tot minder dan tien jaar;
- vierenzestig dagen voor werklíeden met een anciënniteit in de onderneming van tien jaar tot minder dan vijftien jaar;
- zevenennegentig dagen voor werklíeden met een anciënniteit in de onderneming van vijftien jaar tot minder dan twintig jaar;
- honderd negenentwintig dagen voor werklíeden met een anciënniteit in de onderneming van twintig jaar of meer.

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

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

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

**Art. 13.** § 1. In dezelfde afdeling 2 wordt een artikel 65/3 ingevoegd, luidende :

« Art. 65/3. § 1. In geval van toepassing van de bepalingen voorzien door of krachtens de artikelen 60 en 61, moeten de bij artikel 65/2 vastgestelde termijnen niet worden gerespecteerd.

§ 2. De paritaire comités en de paritaire subcomités, bevoegd voor de werkgevers en de werklíeden waarop een koninklijk besluit van toepassing is dat krachtens artikel 61 de opzeggingstermijnen bepaalt en in werking getreden is voor 1 januari 2012, onderzoeken vóór 1 januari 2013 of deze opzeggingstermijnen niet moeten aangepast worden in dezelfde verhouding als deze die gebruikt werd voor artikel 65/2.

Bij ontstentenis van een voorstel van een paritair comité of een paritair subcomité worden de opzeggingstermijnen, voorzien krachtens artikel 61, en lager dan die vastgelegd in artikel 65/2, door de Koning verhoogd vanaf 1 januari 2013 in dezelfde verhouding als deze die gebruikt werd voor artikel 65/2 zonder de opzeggingstermijnen vastgelegd in artikel 65/2 te kunnen overschrijden.

§ 3. De werkgevers en de werklíeden, die ressorteren onder paritaire comités of paritaire subcomités waar collectieve akkoorden of collectieve arbeidsovereenkomsten werden gesloten en die in werking getreden zijn voor 1 januari 2012 die voorzien in een eigen stelsel van veruimde stabiliteit van werkgelegenheid of inkomen via aanvullende bestaanszekerheidsregelingen of via equivalente regelingen die hen uitsluiten van de toepassing van een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad betreffende de opzeggingstermijnen van werklíeden, zijn niet onderworpen aan de bepalingen van artikel 65/2.

Deze paritaire comités en paritaire subcomités onderzoeken vóór 1 januari 2013 of de opzeggingstermijnen die op hen van toepassing zijn, niet moeten aangepast worden in dezelfde verhouding als deze die gebruikt werd voor artikel 65/2.

Bij ontstentenis van een voorstel van een paritair comité of een paritair subcomité worden de opzeggingstermijnen, die van toepassing zijn op de werkgevers en werklíeden bedoeld in deze paragraaf, door de Koning verhoogd vanaf 1 januari 2013 in dezelfde verhouding als deze die gebruikt werd voor artikel 65/2.

§ 4. Les délais de préavis applicables en exécution du présent article sont les délais de préavis en vigueur au moment où le congé est notifié. »

**Art. 14.** Dans la même section 2, il est inséré un article 65/4, rédigé comme suit :

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

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

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

**Art. 15.** Dans le titre III de la même loi, il est inséré un chapitre II/1 intitulé « Régime de suspension totale de l'exécution du contrat et régime de travail à temps réduit ».

**Art. 16.** Dans le chapitre II/1 inséré par l'article 15, il est inséré une section 1<sup>re</sup> intitulée « Champ d'application ».

**Art. 17.** Dans la section 1<sup>re</sup> insérée par l'article 16, il est inséré un article 77/1, rédigé comme suit :

« Art. 77/1. § 1<sup>er</sup>. Le présent chapitre s'applique aux employés et aux employeurs ressortissant du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

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

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

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

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

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

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

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

- mentionner expressément qu'ils sont conclus dans le cadre du présent chapitre;
- être déposés au greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale;
- contenir des mesures pour le maintien maximal de l'emploi;
- mentionner le montant du supplément visé à l'article 77/4, § 7;
- déterminer la durée de la suspension totale de l'exécution du contrat ou du régime de travail à temps réduit, sans que cette durée puisse dépasser la durée maximale visée à l'article 77/7.

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

§ 4. De opzeggingstermijnen van toepassing in uitvoering van dit artikel zijn de opzeggingstermijnen van kracht op het ogenblik van de kennisgeving van het ontslag. »

**Art. 14.** In dezelfde afdeling 2 wordt een artikel 65/4 ingevoegd, luidende :

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

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

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

**Art. 15.** In titel III van dezelfde wet, wordt een hoofdstuk II/1 ingevoegd, luidende « Regeling van schorsing van de uitvoering van de overeenkomst en regeling van gedeeltelijke arbeid ».

**Art. 16.** In hoofdstuk II/1, ingevoegd bij artikel 15, wordt een afdeling 1 ingevoegd, luidende « Toepassingsgebied ».

**Art. 17.** In afdeling 1, ingevoegd bij artikel 16, wordt een artikel 77/1 ingevoegd, luidende :

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

§ 2. De toepassing van de regeling voorzien in dit hoofdstuk is evenwel beperkt tot de ondernemingen in moeilijkheden bedoeld in § 4 die gebonden zijn door :

1° een collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in het paritair comité en neergelegd ter griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg;

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

3° bij ontstentenis van een collectieve arbeidsovereenkomst als bedoeld in 1°, voor de ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging, een ondernemingsplan als bedoeld in dit artikel, dat is goedgekeurd overeenkomstig de procedure voorzien in § 3;

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

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

De collectieve arbeidsovereenkomsten en de ondernemingsplannen bepaald in de punten 1° tot 4° moeten :

- uitdrukkelijk vermelden dat ze gesloten zijn in het kader van dit hoofdstuk;
- worden neergelegd ter griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg;
- maatregelen bevatten tot maximaal behoud van de tewerkstelling;
- het bedrag van het supplement bedoeld in artikel 77/4, § 7 vermelden;
- de duurtijd van de volledige schorsing van de overeenkomst of van de regeling van de gedeeltelijke arbeid bepalen, zonder dat die duurtijd de maximale duurtijd bepaald in artikel 77/7 mag overschrijden.

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

Le Directeur général présente le plan d'entreprise immédiatement pour décision à la Commission « Plans d'entreprise » visée au chapitre 3 du Titre 1<sup>er</sup> de la loi du 1<sup>er</sup> février 2011 portant la prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel.

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

- l'entreprise satisfait aux conditions de reconnaissance comme entreprise en difficulté conformément aux dispositions du § 4;
- le plan d'entreprise répond aux conditions du § 2;
- il est démontré que l'application du régime prévu au plan d'entreprise permet d'éviter des licenciements.

Les décisions motivées de cette Commission sont transmises aux entreprises concernées par le Directeur général de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

#### § 4. Est considérée comme entreprise en difficulté :

1<sup>o</sup> l'entreprise, au sens d'entité juridique, qui connaît une diminution substantielle de 10 % au moins de son chiffre d'affaire ou de sa production dans l'un des quatre trimestres précédant la demande de la mise en application du régime prévu dans le présent chapitre, par rapport au même trimestre de l'année 2008; si cette diminution ne résulte pas du dernier trimestre précédant la demande de la mise en application du régime prévu dans le présent chapitre, alors la tendance à la baisse doit être confirmée dans le ou les autres trimestres précédant la demande de mise en application du régime prévu dans le présent chapitre. La preuve de la baisse du chiffre d'affaires, est attestée par les déclarations à la T.V.A. des trimestres concernés, joints en annexe.

La diminution substantielle de 10 % de la production doit :

- concerner la production complète de l'entreprise;
- être obtenue par une pondération suivant l'importance des divers produits du processus de production et donner lieu à une diminution en conséquence des heures de travail productives des travailleurs;
- être prouvée par l'introduction d'un dossier qui, à côté des déclarations à la T.V.A. de tous les trimestres concernés, contient aussi des documents qui démontrent la diminution de production requise et expliquent le mode de calcul suivi, comme des pièces comptables et des rapports transmis au conseil d'entreprise;

2<sup>o</sup> l'entreprise, au sens d'unité technique d'exploitation visée à l'article 14 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, ou d'entité juridique ou d'unité d'établissement au sens de la loi du 16 janvier 2003 portant création d'une Banque-Carrefour des Entreprises, qui, durant le trimestre qui précède le trimestre au cours duquel est notifié le formulaire visé à l'article 77/3, connaît un nombre de jours de chômage temporaire pour raisons économiques pour les ouvriers à concurrence d'au moins 10 % du nombre total de jours déclarés à l'Office national de Sécurité sociale;

3<sup>o</sup> l'entreprise, au sens d'entité juridique, qui connaît une diminution substantielle de ses commandes de 10 % au moins dans l'un des quatre trimestres précédant la demande de la mise en application du régime prévu dans le présent chapitre, par rapport au même trimestre de l'année 2008; si cette diminution ne résulte pas du dernier trimestre précédant la demande de la mise en application du régime prévu dans le présent chapitre, alors la tendance à la baisse doit être confirmée dans le ou les autres trimestres précédant la demande de mise en application du régime prévu dans le présent chapitre.

La diminution substantielle de 10 % des commandes doit :

- affecter toutes les commandes de l'entreprise;
- être obtenue par une pondération en fonction de l'importance des diverses commandes et donner lieu à une diminution en conséquence des heures de travail productives des travailleurs;
- être prouvée par l'introduction d'un dossier qui, à côté des déclarations à la T.V.A. de tous les trimestres concernés à titre indicatif, contient aussi tous les documents qui démontrent la diminution requise des commandes et expliquent le mode de calcul suivi, comme des pièces comptables et des rapports transmis au conseil d'entreprise.

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

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

De Directeur-generaal legt het betrokken ondernemingsplan onmiddellijk ter beslissing voor aan de Commissie « Ondernemingsplannen » bedoeld in het hoofdstuk 3 van Titel 1 van de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord.

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

- de onderneming voldoet aan de voorwaarden tot erkenning als onderneming in moeilijkheden overeenkomstig de bepalingen van § 4;
- het ondernemingsplan voldoet aan de bepalingen van § 2;
- er wordt aangetoond dat de toepassing van de regeling voorzien in het ondernemingsplan leidt tot het vermijden van ontslagen.

De gemotiveerde beslissingen van deze Commissie worden door de Directeur-generaal van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg overgemaakt aan de betrokken ondernemingen.

#### § 4. Onder onderneming in moeilijkheden wordt begrepen :

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

De substantiële daling van 10 % van de productie moet :

- betrekking hebben op de volledige productie van de onderneming;
- bekomen worden door een weging in functie van de belangrijkheid van de diverse producten in het productieproces en aanleiding geven tot een daaraan gerelateerde daling van de productieve arbeidsuren van de werknemers;
- bewezen worden door de indiening van een dossier dat, naast de btw-aangiften van alle betreffende kwartalen, ook documenten bevat die de vereiste daling inzake productie aantonen en die de gevolgde berekeningswijze toelichten, zoals boekhoudkundige stukken en verslagen overgemaakt aan de ondernemingsraad;

2<sup>o</sup> de onderneming, in de zin van de technische bedrijfseenheid bedoeld bij artikel 14 van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, of van de juridische entiteit of van de vestigingseenheid in de zin van de wet van 16 januari 2003 tot oprichting van een Kruispuntbank van Ondernemingen, die, tijdens het kwartaal voorafgaand aan het kwartaal tijdens het welke het formulier bedoeld bij artikel 77/3 wordt betekend, een aantal dagen tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen voor werklieden kent van ten minste 10 % van het globaal aantal aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid aangegeven dagen;

3<sup>o</sup> de onderneming, in de zin van de juridische entiteit, met een substantiële daling van de bestellingen van minimum 10 % in één van de vier kwartalen voorafgaand aan de aanvraag tot invoering van de regeling bedoeld in dit hoofdstuk, vergeleken met hetzelfde kwartaal van het jaar 2008; als deze daling niet voortvloeit uit het laatste kwartaal voorafgaand aan de aanvraag tot invoering van de regeling bedoeld in dit hoofdstuk, dan moet de dalende trend worden bevestigd in het of de daaropvolgende kwartaal(en) voorafgaand aan de aanvraag tot invoering van de regeling bedoeld in dit hoofdstuk.

De substantiële daling van 10 % van de bestellingen moet :

- betrekking hebben op alle bestellingen van de onderneming;
- bekomen worden door een weging in functie van de belangrijkheid van de diverse bestellingen en aanleiding geven tot een daaraan gerelateerde daling van de productieve arbeidsuren van de werknemers;
- bewezen worden door de indiening van een dossier dat, naast ten indicatieve titel de btw-aangiften van alle betreffende kwartalen, ook alle documenten bevat die de vereiste daling inzake bestellingen aantonen en die de gevolgde berekeningswijze toelichten, zoals boekhoudkundige stukken en verslagen overgemaakt aan de ondernemingsraad.

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

De Koning kan eveneens, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, het referentiejaar bedoeld in deze paragraaf wijzigen.

§ 5. Lorsque l'entreprise transmet son plan d'entreprise par lettre recommandée auprès du Directeur général de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, elle doit apporter la preuve qu'elle remplit un des critères d'entreprise en difficulté tels que prévus au § 4, en utilisant le formulaire et ses annexes, visés à l'article 77/3.

Si l'entreprise invoque pour la période prévue au § 4, alinéa 1<sup>er</sup>, 2<sup>o</sup>, l'application des régimes prévus à l'article 51 pour les ouvriers à concurrence d'au moins 10 % du nombre total de jours déclarés à l'Office national de Sécurité sociale elle doit en apporter la preuve par une déclaration sur l'honneur, en utilisant le formulaire et ses annexes, visés à l'article 77/3.

Ces documents et formulaires précités devront être joints à la demande prévue au § 3.

§ 6. La Commission visée au § 3, octroie pour les plans d'entreprises visés au § 2, alinéa 1<sup>er</sup>, 3<sup>o</sup>, une dérogation au montant visé à l'article 77/4, § 7, si les conditions suivantes sont remplies :

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

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

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

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

**Art. 18.** Dans le chapitre II/1 inséré par l'article 15, il est inséré une section 2 intitulée « Régime de suspension totale de l'exécution du contrat et régime de travail à temps réduit ».

**Art. 19.** Dans la section 2 insérée par l'article 18, il est inséré un article 77/2, rédigé comme suit :

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

**Art. 20.** Dans la même section 2, il est inséré un article 77/3, rédigé comme suit :

« Art. 77/3. Au moins quatorze jours avant de pouvoir faire application de l'article 77/4, l'employeur doit, par pli recommandé à la poste, 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 prouve qu'il satisfait à une des conditions prévues à l'article 77/1.

Lorsqu'il invoque la première condition de l'article 77/1, § 4, il joint à ce formulaire les déclarations à la T.V.A. des trimestres concernés.

Le jour même de la notification prévue à l'alinéa 1<sup>er</sup>, l'employeur doit communiquer une copie de cette notification au conseil d'entreprise, ou à défaut de conseil d'entreprise, à la délégation syndicale. »

**Art. 21.** Dans la même section 2, il est inséré un article 77/4, rédigé comme suit :

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

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

La notification doit indiquer :

1<sup>o</sup> les nom, prénoms et commune du domicile des employés dont l'exécution du contrat est suspendue;

2<sup>o</sup> le nombre de jours de suspension et les dates auxquelles l'exécution du contrat sera suspendue pour chaque employé;

3<sup>o</sup> 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.

§ 5. Wanneer de onderneming haar ondernemingsplan overmaakt bij aangetekend schrijven aan de Directeur-generaal van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, moet zij het bewijs leveren dat zij voldoet aan één van de criteria van onderneming in moeilijkheden zoals bepaald in § 4, daarbij gebruik makend van het formulier en zijn bijlagen als bedoeld in artikel 77/3.

Wanneer de onderneming voor de periode bepaald in § 4, eerste lid, 2<sup>o</sup>, de toepassing van de regelingen voorzien in artikel 51 voor werklieden van ten minste 10 % van het globaal aantal aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid aangegeven dagen inroept, moet zij het bewijs daarvan leveren door een verklaring op eer, daarbij gebruik makend van het formulier en zijn bijlagen, als bedoeld in artikel 77/3.

De bovenvermelde documenten en formulieren moeten gevoegd worden bij de aanvraag bepaald in § 3.

§ 6. De Commissie bedoeld in § 3, staat voor de ondernemingsplannen bedoeld in § 2, eerste lid, 3<sup>o</sup>, een afwijking toe op het bedrag van het supplement bedoeld in artikel 77/4, § 7, indien aan volgende voorwaarden is voldaan :

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

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

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

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

**Art. 18.** In hoofdstuk II/1, ingevoegd bij artikel 15, wordt een afdeling 2 ingevoegd, luidende « Regeling van volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst en regeling van gedeeltelijke arbeid ».

**Art. 19.** In afdeling 2, ingevoegd bij artikel 18, wordt een artikel 77/2 ingevoegd, luidende :

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

**Art. 20.** In dezelfde afdeling 2, wordt een artikel 77/3 ingevoegd, luidende :

« Art. 77/3. Ten minste veertien dagen voordat hij artikel 77/4 kan toepassen, moet de werkgever een formulier, overeenkomstig het model vastgelegd door de Minister bevoegd voor Werk, bij aangetekend schrijven ter kennis geven aan het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening van de plaats waar de onderneming gevestigd is, waarbij hij bewijst dat hij aan de voorwaarden voorzien in artikel 77/1 voldoet.

Indien hij zich beroept op de eerste voorwaarde van artikel 77/1, § 4, voegt hij bij dit formulier de btw-aangiften van de betrokken kwartalen.

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

**Art. 21.** In dezelfde afdeling 2, wordt een artikel 77/4 ingevoegd, luidende :

« Art. 77/4. § 1. Bij gebrek aan werk, wegens economische oorzaken, mag de uitvoering van de overeenkomst geheel worden geschorst of kan een regeling van gedeeltelijke arbeid met ten minste twee 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<sup>o</sup> naam, voornamen en gemeente van de woonplaats van de bedienden van wie de uitvoering van de overeenkomst wordt geschorst;

2<sup>o</sup> het aantal schorsingsdagen en de data waarop de uitvoering van de overeenkomst voor elke bediende geschorst zal zijn;

3<sup>o</sup> 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.

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

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

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

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

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

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

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

Pour l'application de l'alinéa 1<sup>er</sup>, il n'est pas tenu compte des semaines calendrier suivant la fin de la notification conformément à l'alinéa 2, si cette notification est préalablement communiquée à l'Office national de l'Emploi dans les formes prévues au § 1<sup>er</sup>, alinéa 5.

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

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

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

Par dérogation à l'alinéa 1<sup>er</sup>, le paiement de ce supplément peut être mis à charge du Fonds de sécurité d'existence par une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi.

Le montant de ce supplément est fixé par la convention collective de travail au sens de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires ou par le plan d'entreprise comme prévu à la section 1<sup>re</sup> du présent chapitre.

Ce supplément est au moins équivalent au supplément accordé aux ouvriers du même employeur qui bénéficient d'allocations de chômage en cas de suspension de l'exécution du contrat en application de l'article 51 ou, à défaut de tels ouvriers, au supplément prévu par la convention collective de travail conclue au sein de l'organe paritaire dont relèverait cet employeur s'il occupait des ouvriers ou, à défaut d'une telle convention collective, au montant minimum prévu par ou en vertu dudit article 51.

A défaut de convention collective de travail visée à l'alinéa 3, le montant minimum du supplément est fixé à 5 euros par jour pendant lequel il n'est pas travaillé en application du présent chapitre, sauf en

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

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

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

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

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

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

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

Voor de toepassing van het eerste lid wordt geen rekening gehouden met de kalenderweken volgend op de beëindiging van de kennisgeving overeenkomstig het tweede lid, indien deze kennisgeving in de bij § 1, vijfde lid, voorziene vormen aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening voorafgaandelijk werd meegedeeld.

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

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

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

In afwijking van het eerste lid kan de betaling van dit supplement ten laste worden gelegd van het Fonds voor Bestaanszekerheid door een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst.

Het bedrag van dit supplement wordt vastgesteld door de collectieve arbeidsovereenkomst overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités of door het ondernemingsplan zoals voorzien in afdeling 1 van dit hoofdstuk.

Dit supplement is minstens gelijkwaardig aan het supplement toegekend aan de werklieden van dezelfde werkgever die genieten van werkloosheidsuitkeringen in geval van schorsing van de uitvoering van de overeenkomst in toepassing van artikel 51 of, bij ontstentenis van dergelijke werklieden, aan het supplement voorzien door de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in het paritair orgaan waaronder de werkgever zou ressorteren indien hij werklieden zou tewerkstellen of, bij ontstentenis van dergelijke collectieve overeenkomst, aan het minimumbedrag voorzien door of krachtens dit artikel 51.

Bij ontstentenis van een collectieve arbeidsovereenkomst zoals bedoeld in het derde lid, wordt het minimumbedrag van het supplement vastgelegd op 5 euro per dag waarop niet wordt gewerkt in

cas de dérogation octroyée, conformément à l'article 77/1, § 6, par la Commission visée à l'article 77/1, § 3. »

**Art. 22.** Dans la même section 2, il est inséré un article 77/5, rédigé comme suit :

« Art. 77/5. § 1<sup>er</sup>. L'exécution du contrat ne peut être suspendue en application de l'article 77/4 que lorsque l'employé se sera vu octroyer tous les jours complets de repos compensatoire auxquels il a droit conformément aux articles 16 et 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 aux articles 11 et 12 de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés.

§ 2. La suspension visée au § 1<sup>er</sup> doit également être reportée aussi longtemps que, en 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.

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

**Art. 23.** Dans la même section 2, il est inséré un article 77/6, rédigé comme suit :

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

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

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

**Art. 24.** Dans la même section 2, il est inséré un article 77/7, rédigé comme suit :

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

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

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

**Art. 25.** Dans le titre III de la même loi, le chapitre III, dont le texte actuel formera la section 1<sup>re</sup> intitulée « Régime général », il est inséré une section 2 intitulée « Dispositions particulières à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012 ».

**Art. 26.** Dans la section 2, insérée par l'article 25, il est inséré un article 86/1, rédigé comme suit :

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

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

**Art. 27.** Dans la même section 2, il est inséré un article 86/2, rédigé comme suit :

« Art. 86/2. § 1<sup>er</sup>. Par dérogation à l'article 82, § 3, lorsque la rémunération annuelle dépasse 16.100 euros le délai de préavis à observer par l'employeur est fixé de la manière suivante :

- 91 jours pour les employés engagés depuis moins de trois ans;
- 120 jours pour les employés engagés depuis trois ans à moins de quatre ans;
- 150 jours pour les employés engagés depuis quatre ans à moins de cinq ans;

toepassing van dit hoofdstuk, behalve in geval van afwijking toegestaan overeenkomstig artikel 77/1, § 6, door de Commissie bedoeld in artikel 77/1, § 3. »

**Art. 22.** In dezelfde afdeling 2, wordt een artikel 77/5 ingevoegd, luidende :

« Art. 77/5. § 1. De uitvoering van de overeenkomst kan bij toepassing van artikel 77/4 maar worden geschorst, wanneer de bediende al zijn volledige dagen inhaalrust waarop hij recht heeft ingevolge de artikelen 16 en 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 de artikelen 11 en 12 van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen, reeds heeft toegekend gekregen.

§ 2. De in § 1 bedoelde schorsing moet eveneens worden verdaagd zolang, bij 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 overeenkomst voorafgaat, overschrijden.

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

**Art. 23.** In dezelfde afdeling 2, wordt een artikel 77/6 ingevoegd, luidende :

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

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

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

**Art. 24.** In dezelfde afdeling 2, wordt een artikel 77/7 ingevoegd, luidende :

« Art. 77/7. De bij artikel 77/4 bedoelde regeling van volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst en de regeling van gedeeltelijke arbeid, kunnen worden ingevoerd voor de periodes voorzien in de in afdeling 1 bedoelde collectieve arbeidsovereenkomsten of ondernemingsplan en dit voor maximaal respectievelijk zestien of zesentwintig kalenderweken per kalenderjaar.

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

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

**Art. 25.** In titel III, hoofdstuk III van dezelfde wet, waarvan de bestaande tekst een afdeling 1, luidende « Algemene regeling » zal vormen, wordt een afdeling 2 ingevoegd, luidende « Bijzondere bepalingen vanaf 1 januari 2012 ».

**Art. 26.** In afdeling 2, ingevoegd bij artikel 25, wordt een artikel 86/1 ingevoegd, luidende :

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

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

**Art. 27.** In dezelfde afdeling 2 wordt een artikel 86/2 ingevoegd, luidende :

« Art. 86/2. § 1. Wanneer het jaarlijks loon 16.100 euro overschrijdt, wordt in afwijking van artikel 82, § 3, de opzeggingstermijn welke door de werkgever moet worden in acht genomen, als volgt vastgesteld :

- 91 dagen voor de bedienden die minder dan drie jaar in dienst zijn;
- 120 dagen voor de bedienden die van drie jaar tot minder dan vier jaar in dienst zijn;
- 150 dagen voor de bedienden die van vier jaar tot minder dan vijf jaar in dienst zijn;

- 182 jours pour les employés engagés depuis cinq ans à moins de six ans.

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

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

- 45 jours pour les employés engagés depuis moins de cinq ans;
- 90 jours pour les employés engagés depuis cinq ans et moins de dix ans;
- 135 jours pour les employés engagés depuis au moins dix ans;
- 180 jours pour les employés engagés depuis quinze ans et plus pour autant que leur rémunération annuelle dépasse 32.200 euros.

§ 2. Si le congé est notifié par l'employeur à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014, par dérogation à l'article 82, § 3, lorsque la rémunération annuelle dépasse 16.100 euros, le délai de préavis à observer par l'employeur est fixé de la manière suivante :

- 91 jours pour les employés engagés depuis moins de trois ans;
- 116 jours pour les employés engagés depuis trois ans à moins de quatre ans;
- 145 jours pour les employés engagés depuis quatre ans à moins de cinq ans;
- 182 jours pour les employés engagés depuis cinq ans à moins de six ans.

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

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

§ 3. Par dérogation aux §§ 1<sup>er</sup> et 2, lorsque la rémunération annuelle dépasse 32.200 euros au moment de l'entrée en service, les délais de préavis à observer par l'employeur peuvent être fixés par convention conclue au plus tard à ce moment.

Les délais de préavis ne peuvent en tout cas être inférieurs aux délais fixés à l'article 82, § 2.

A défaut de convention, les dispositions des §§ 1<sup>er</sup> et 2 restent applicables.

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

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

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

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

**Art. 28.** Dans la même section 2, il est inséré un article 86/3, rédigé comme suit :

« Art. 86/3. Il ne peut être dérogé aux délais de préavis prévus à l'article 86/2, § 1<sup>er</sup> et § 2 par convention collective de travail conclue au sein d'une commission paritaire ou d'une sous-commission paritaire. »

**Art. 29.** Dans la même section 2, il est inséré un article 86/4, rédigé comme suit :

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

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

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

- 182 dagen voor de bedienden die van vijf jaar tot minder dan zes jaar in dienst zijn.

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

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

- 45 dagen voor de bedienden die minder dan vijf jaar in dienst zijn;
- 90 dagen voor de bedienden die van vijf jaar tot minder dan tien jaar in dienst zijn;
- 135 dagen voor de bedienden die minstens tien jaar in dienst zijn;
- 180 dagen voor de bedienden die vijftien jaar of langer in dienst zijn voor zover hun jaarloon 32.200 euro overschrijdt.

§ 2. Indien de opzegging door de werkgever wordt betekend vanaf 1 januari 2014, wordt, wanneer het jaarlijks loon 16.100 euro overschrijdt, in afwijking van artikel 82, § 3, de opzeggingstermijn welke door de werkgever moet worden in acht genomen, als volgt vastgesteld :

- 91 dagen voor de bedienden die minder dan drie jaar in dienst zijn;
- 116 dagen voor de bedienden die van drie jaar tot minder dan vier jaar in dienst zijn;
- 145 dagen voor de bedienden die van vier jaar tot minder dan vijf jaar in dienst zijn;
- 182 dagen voor de bedienden die van vijf jaar tot minder dan zes jaar in dienst zijn.

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

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

§ 3. Wanneer het jaarlijks loon 32.200 euro overschrijdt op het ogenblik van de indiensttreding, mogen de door de werkgever in acht te nemen opzeggingstermijnen, in afwijking van §§ 1 en 2, ook worden vastgesteld bij overeenkomst, gesloten ten laatste op dat ogenblik.

De opzeggingstermijnen mogen in elk geval niet korter zijn dan de in artikel 82, § 2, vastgestelde termijnen.

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

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

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

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

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

**Art. 28.** In dezelfde afdeling 2 wordt een artikel 86/3 ingevoegd, luidende :

« Art. 86/3. Van de opzeggingstermijnen bepaald in artikel 86/2, § 1 en § 2 kan niet worden afgeweken bij een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in een paritair comité of paritair subcomité. »

**Art. 29.** In dezelfde afdeling 2 wordt een artikel 86/4 ingevoegd, luidende :

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

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

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



**Art. 30.** L'article 115 de la même loi est remplacé par la disposition suivante :

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

**Art. 31.** A l'article 131 de la même loi, modifié par les lois du 22 janvier 1985 et 27 décembre 2006, les modifications suivantes sont apportées :

1° à l'alinéa 1<sup>er</sup> les mots « des articles 65, 67, 69, 82, 84, 85, 86 et 104 » sont remplacés par les mots « des articles 65, 67, 69, 82, 84, 85, 86, 86/2 et 104 »;

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

**Art. 32.** Le présent chapitre entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2012.

CHAPITRE 4. — *Modification aux lois relatives à la prévention des maladies professionnelles et à la réparation des dommages résultant de celles-ci, coordonnées le 3 juin 1970*

**Art. 33.** Dans les lois relatives à la prévention des maladies professionnelles et à la réparation des dommages résultant de celles-ci, coordonnées le 3 juin 1970, un article 49/1 est inséré, rédigé comme suit :

« Art. 49/1. Pour l'application de l'article 49, alinéa 1<sup>er</sup>, il convient de porter le montant déterminé à l'article 39, alinéa 1<sup>er</sup>, 4°, de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail à 37.808,74 euros à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2011. »

**Art. 34.** L'article 33 produit ses effets le 1<sup>er</sup> janvier 2011.

CHAPITRE 5. — *Modification de la loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprises*

**Art. 35.** L'article 53 de la loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprises, modifié par les lois du 19 juin 2009 et 1<sup>er</sup> février 2011, est remplacé par ce qui suit :

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

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

**Art. 36.** A l'article 58 de la même loi, modifié par les lois des 11 juillet 2006 et 6 mai 2009, les modifications suivantes sont apportées :

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

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

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

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

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

**Art. 30.** Artikel 115 van dezelfde wet wordt vervangen als volgt :

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

**Art. 31.** In artikel 131 van dezelfde wet, gewijzigd bij de wetten van 22 januari 1985 en 27 december 2006, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

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

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

**Art. 32.** Dit hoofdstuk treedt in werking op 1 januari 2012.

HOOFDSTUK 4. — *Wijziging van de gecoördineerde wetten van 3 juni 1970 betreffende de preventie van de beroepsziekten en de vergoeding van de schade die uit die ziekten voortvloeit*

**Art. 33.** In de gecoördineerde wetten van 3 juni 1970 betreffende de preventie van de beroepsziekten en de vergoeding van de schade die uit die ziekten voortvloeit, wordt een artikel 49/1 ingevoegd, luidende :

« Art. 49/1. Voor de toepassing van artikel 49, eerste lid, dient het bedrag dat bepaald is in artikel 39, eerste lid, 4°, van de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971 vanaf 1 januari 2011 te worden gebracht op 37.808,74 euro. »

**Art. 34.** Artikel 33 heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2011.

HOOFDSTUK 5. — *Wijziging van de wet van 26 juni 2002 betreffende de sluiting van de ondernemingen*

**Art. 35.** Artikel 53 van de wet van 26 juni 2002 betreffende de sluiting van de ondernemingen, gewijzigd bij de wetten van 19 juni 2009 en 1 februari 2011, wordt vervangen als volgt :

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

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

**Art. 36.** In artikel 58 van dezelfde wet, gewijzigd door de wetten van 11 juli 2006 en 6 mei 2009, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

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

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

2° Er wordt een paragraaf 4 ingevoegd, luidende :

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

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

**Art. 37.** Le présent chapitre entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2012.

CHAPITRE 6. — *Allocation de licenciement*

**Art. 38.** Pour l'application du présent chapitre, il faut entendre par :

- travailleur : le travailleur lié, soit par un contrat de travail d'ouvrier au sens de l'article 2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, soit par un contrat de travail titres-services au sens de l'article 7bis de la loi du 20 juillet 2001 visant à favoriser le développement de services et d'emplois de proximité, soit par un contrat de travail domestique visé au Titre V de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail;

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

**Art. 39.** Le travailleur dont le contrat de travail est résilié moyennant congé donné par son employeur, avec ou sans respect d'un délai de préavis, et notifié à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012 a droit à une allocation de licenciement payée par l'Office national de l'Emploi, dans les conditions et selon les modalités prévues par ou en vertu du présent chapitre.

**Art. 40.** § 1<sup>er</sup>. Pour le travailleur dont le contrat de travail est régi par l'article 65/1 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le montant de l'allocation de licenciement s'élève à 1.250 euros.

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

- 1.250 euros si son ancienneté dans l'entreprise est inférieure à 5 ans;

- 2.500 euros si son ancienneté dans l'entreprise est d'au moins 5 ans mais inférieure à 10 ans;

- 3.750 euros si son ancienneté dans l'entreprise est d'au moins 10 ans.

**Art. 41.** Lorsque le travailleur est occupé en exécution d'un contrat de travail à temps partiel au sens de l'article 11bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le montant de l'allocation de licenciement est réduit en proportion de ses prestations prévues dans le contrat de travail.

La proportion est calculée par rapport à un travailleur à temps plein se trouvant dans une situation comparable, tel que défini à l'article 2, 3<sup>o</sup>, de la loi du 5 mars 2002 relative au principe de non-discrimination en faveur des travailleurs à temps partiel.

**Art. 42.** § 1<sup>er</sup>. L'allocation de licenciement n'est pas due lorsque le contrat de travail est résilié par l'employeur :

- pour motif grave;

- pendant la période d'essai;

- en vue de la pension;

- en vue de la prépension;

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

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

§ 3. L'allocation de licenciement ne peut être payée à l'occasion du licenciement chez le même employeur, au travailleur qu'une fois par année civile.

**Art. 43.** § 1<sup>er</sup>. L'Office national de l'Emploi est chargé de payer l'allocation de licenciement, avec l'aide des organismes créés en vertu de l'article 7, § 1<sup>er</sup>, alinéa 3, i), de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 relatif à la sécurité sociale des travailleurs.

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

Le Roi fixe les règles et modalités d'octroi de l'allocation de licenciement.

§ 2. Les dispositions de l'article 7, § 4, de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 précité s'appliquent aux dispositions du présent chapitre, dans lequel le contrôle de l'octroi de l'allocation de licenciement est assimilé au contrôle de la réalité du chômage.

**Art. 37.** Dit hoofdstuk treedt in werking op 1 januari 2012.

HOOFDSTUK 6. — *Ontslaguitkering*

**Art. 38.** Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder :

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

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

**Art. 39.** De werknemer wiens arbeidsovereenkomst wordt beëindigd door ontslag gegeven door de werkgever, met of zonder het respecteren van een opzeggingstermijn, en ter kennis gebracht vanaf 1 januari 2012, heeft recht op een ontslaguitkering betaald door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, in de voorwaarden en volgens de modaliteiten voorzien door of krachtens dit hoofdstuk.

**Art. 40.** § 1. Voor de werknemer wiens arbeidsovereenkomst wordt geregeld door artikel 65/1 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, bedraagt de ontslaguitkering 1.250 euro.

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

- 1.250 euro als zijn anciënniteit in de onderneming minder dan 5 jaar bedraagt;

- 2.500 euro als zijn anciënniteit in de onderneming ten minste 5 jaar maar minder dan 10 jaar bedraagt;

- 3.750 euro als zijn anciënniteit in de onderneming ten minste 10 jaar bedraagt.

**Art. 41.** Wanneer de werknemer wordt tewerkgesteld in uitvoering van een arbeidsovereenkomst voor deeltijdse arbeid in de zin van artikel 11bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, wordt het bedrag van de ontslaguitkering verminderd in verhouding tot de arbeidsprestaties voorzien in de arbeidsovereenkomst.

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

**Art. 42.** § 1. De ontslaguitkering is niet verschuldigd wanneer de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd door de werkgever :

- om dringende reden;

- tijdens de proefperiode;

- met het oog op pensionering;

- met het oog op brugpensioen;

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

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

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

**Art. 43.** § 1. De Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening wordt belast met het betalen van de ontslaguitkering, met behulp van de organismen opgericht krachtens artikel 7, § 1, derde lid, i), van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.

De ontslaguitkering wordt voor de toepassing van artikel 7 van de voormelde besluitwet van 28 december 1944 en zijn uitvoeringsbesluiten beschouwd als een werkloosheidsuitkering behoudens indien de Koning daarvan afwijkt.

De Koning bepaalt de nadere regels en modaliteiten voor de toekenning van de ontslaguitkering.

§ 2. De bepalingen van artikel 7, § 4, van de voormelde besluitwet van 28 december 1944 zijn van toepassing op de bepalingen van dit hoofdstuk, waarbij de controle op de toekenning van de ontslaguitkering, gelijkgesteld wordt met de controle van de werkelijkheid van de werkloosheid.

Sans préjudice des compétences des officiers de police judiciaire, les fonctionnaires de l'Office national de l'Emploi désignés conformément aux dispositions du Code pénal social, sont chargés du contrôle du respect des dispositions du présent chapitre, concernant l'allocation de licenciement.

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

**Art. 44.** Le présent chapitre entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2012.

#### CHAPITRE 7. — *Prépension conventionnelle*

##### Section 1<sup>re</sup>. — Dispositions communes

**Art. 45.** Le présent chapitre prévoit pour les années 2011 et 2012 un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés licenciés conformément les conditions et modalités déterminés ci-après.

Ce chapitre est d'application aux travailleurs qui sont occupés sur la base d'un contrat de travail, ainsi qu'aux employeurs auxquels la loi du 5 décembre 1968 relative aux conventions collectives de travail et aux commissions paritaires est applicable.

**Art. 46.** Pour les modalités d'application qui ne sont pas prévues dans les sections 2 et 3, entre autres pour les conditions de calcul, la procédure et les modalités de paiement de l'indemnité complémentaire, les dispositions de la convention collective de travail n° 17 du Conseil national du Travail du 19 décembre 1974 instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement s'appliquent, sans préjudice de dispositions plus favorables prévues dans une convention collective de travail conclue au niveau du secteur et/ou de l'entreprise.

##### Section 2. — Prépension conventionnelle à partir de 56 ans moyennant 40 ans de carrière professionnelle

**Art. 47.** Cette section s'applique aux travailleurs qui sont âgés de 56 ans ou plus pendant la période du 1<sup>er</sup> janvier 2011 jusqu'au 31 décembre 2012 et qui peuvent se prévaloir d'un passé professionnel d'au moins 40 ans en tant que travailleur salarié au moment de la fin du contrat de travail.

En outre, ces travailleurs doivent pouvoir prouver qu'ils ont effectué, avant l'âge de 17 ans, pendant au moins 78 jours, des prestations de travail pour lesquelles des cotisations de sécurité sociale ont été payées, avec assujettissement complet à la sécurité sociale, ou au moins 78 jours de prestations de travail dans le cadre de l'apprentissage qui se situent avant le 1<sup>er</sup> septembre 1983.

Le travailleur qui réunit les conditions prévues aux alinéas précédents et dont le délai de préavis expire après le 31 décembre 2012 maintient le droit à l'indemnité complémentaire.

**Art. 48.** Pour l'application de l'article 3, § 7, alinéa 2, de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant la prépension conventionnelle dans le cadre du Pacte de solidarité entre les générations, pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2011 jusqu'au 31 décembre 2012, les dispositions de cette section sont assimilées à une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail.

##### Section 3. — Prépension conventionnelle à partir de 56 ans moyennant 33 ans de carrière professionnelle

##### Sous-section 1<sup>re</sup>. — Régime général

**Art. 49.** Cette section s'applique aux travailleurs qui sont âgés de 56 ans ou plus pendant la période du 1<sup>er</sup> janvier 2011 jusqu'au 31 décembre 2012 et qui peuvent se prévaloir au moment de la fin du contrat de travail d'un passé professionnel d'au moins 33 ans en tant que travailleur salarié.

Ces travailleurs doivent, en outre, pouvoir justifier qu'au moment de la fin du contrat de travail, ils ont, soit travaillé 20 ans dans un régime de travail tel que visé dans l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective de travail n° 46 du Conseil national du Travail du 23 mars 1990, relative aux mesures d'encadrement du travail en équipes comportant des prestations de nuit ainsi que d'autres formes de travail comportant des prestations de nuit, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 10 mai 1990, soit été occupés par un employeur relevant de la Commission paritaire de la construction et qu'ils disposent d'une attestation qui confirme leur incapacité à continuer leur activité professionnelle, délivrée par un médecin du travail.

Le travailleur qui réunit les conditions prévues aux alinéas précédents et dont le délai de préavis expire après le 31 décembre 2012 maintient le droit à l'indemnité complémentaire.

Onverminderd de bevoegdheden van de officieren van gerechtelijke politie, worden de ambtenaren van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening die aangesteld zijn overeenkomstig de bepalingen van het Sociaal Strafwetboek, belast met het toezicht op de naleving van de bepalingen van dit hoofdstuk betreffende de ontslaguitkering.

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

**Art. 44.** Dit hoofdstuk treedt in werking op 1 januari 2012.

#### HOOFDSTUK 7. — *Conventioneel brugpensioen*

##### Afdeling 1. — Gemeenschappelijke bepalingen

**Art. 45.** Dit hoofdstuk voorziet voor de jaren 2011 en 2012 in een regeling van aanvullende vergoeding voor sommige oudere werknemers die worden ontslagen, overeenkomstig de voorwaarden en modaliteiten hierna bepaald.

Dit hoofdstuk is van toepassing op de werknemers die zijn tewerkgesteld op grond van een arbeidsovereenkomst alsook op de werkgevers die hen tewerkstellen waarop de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités van toepassing is.

**Art. 46.** Voor de toepassingsmodaliteiten die niet voorzien zijn in de afdelingen 2 en 3, onder andere wat de berekeningsvoorwaarden, de procedure en de betalingsmodaliteiten van de aanvullende vergoeding betreft, zijn, onverminderd gunstiger bepalingen vastgesteld in een op sector- en/of op ondernemingsniveau gesloten collectieve arbeidsovereenkomst, de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad van 19 december 1974 tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen, van toepassing.

##### Afdeling 2. — Conventioneel brugpensioen vanaf 56 jaar met 40 jaar beroepsverleden

**Art. 47.** Deze afdeling is van toepassing voor werknemers die 56 jaar of ouder zijn gedurende de periode van 1 januari 2011 tot 31 december 2012 en die op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst een beroepsverleden van ten minste 40 jaar als loontrekkende kunnen laten gelden.

Bovendien moeten die werknemers het bewijs kunnen leveren dat vóór de leeftijd van 17 jaar gedurende ten minste 78 dagen arbeidsprestaties zijn geleverd waarvoor sociale zekerheidsbijdragen zijn betaald met volledige onderwerping aan de sociale zekerheid of ten minste 78 dagen arbeidsprestaties zijn geleverd in het kader van het leerlingenwezen welke zich situeren voor 1 september 1983.

De werknemer die de in de vorige alinea's vastgestelde voorwaarden vervult en wiens opzegtermijn na 31 december 2012 verstrijkt, behoudt het recht op de aanvullende vergoeding.

**Art. 48.** Voor toepassing van artikel 3, § 7, tweede lid van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het conventioneel brugpensioen in het kader van het generatiepact, worden de bepalingen van deze afdeling voor de periode van 1 januari 2011 tot 31 december 2012 gelijkgesteld met een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de schoot van de Nationale Arbeidsraad.

##### Afdeling 3. — Conventioneel brugpensioen vanaf 56 jaar met 33 jaar beroepsverleden

##### Onderafdeling 1. — Algemene regeling

**Art. 49.** Deze afdeling is van toepassing voor de werknemers die 56 jaar of ouder zijn gedurende de periode van 1 januari 2011 tot 31 december 2012 en die op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst een beroepsverleden van ten minste 33 jaar kunnen laten gelden.

Bovendien moeten zij op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, ofwel minimaal 20 jaar gewerkt hebben in een arbeidsregime zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van de Nationale Arbeidsraad van 23 maart 1990 betreffende de begeleidingsmaatregelen voor ploegenarbeid met nachtprestaties, alsook voor andere vormen van arbeid met nachtprestaties, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 10 mei 1990, ofwel tewerkgesteld zijn door een werkgever die behoort tot het Paritair Comité voor het bouwbedrijf en beschikken over een attest dat hun ongeschiktheid tot voortzetting van hun beroepsactiviteit bevestigt, afgegeven door een arbeidsgeneesheer.

De werknemer die de in de vorige alinea's vastgestelde voorwaarden vervult en wiens opzegtermijn na 31 december 2012 verstrijkt, behoudt het recht op de aanvullende vergoeding.

**Art. 50.** Par dérogation à l'article 3, § 1<sup>er</sup>, alinéa 3, de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant la prépension conventionnelle dans le cadre du Pacte de solidarité entre les générations, pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2011 jusqu'au 31 décembre 2012, la convention collective de travail qui prévoit le régime visé à cet article 3, § 1<sup>er</sup>, doit être conclue au sein d'une commission paritaire ou d'une sous-commission paritaire.

Sous-section 2. — Dispositions particulières pour des travailleurs âgés licenciés, occupés dans une branche d'activité qui relève d'une commission paritaire non instituée ou qui ne fonctionne pas

**Art. 51.** Cette sous-section s'applique aux employeurs et aux travailleurs visés à l'article 49 et qui ressortissent à une branche d'activité qui ne relève pas d'une commission paritaire instituée ou lorsque la commission paritaire instituée ne fonctionne pas.

**Art. 52.** Par dérogation à l'article 50, les employeurs et les travailleurs, visés à l'article 51, qui ressortent de l'application de l'article 3, § 1<sup>er</sup>, de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant la prépension conventionnelle dans le cadre du Pacte de solidarité entre les générations, peuvent mettre en oeuvre le présent régime, par voie d'adhésion.

L'adhésion peut prendre la forme d'une convention collective de travail, d'un acte d'adhésion établi conformément à l'article 53, ou d'une modification du règlement de travail.

Cette adhésion porte exclusivement sur le régime et ses conditions d'octroi, visés à l'article 49.

Quelle que soit la forme de l'adhésion, celle-ci doit être déposée au greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

Le Roi peut fixer le modèle de l'acte d'adhésion.

**Art. 53.** L'employeur communique le projet d'acte d'adhésion par écrit à chaque travailleur.

Pendant huit jours à dater de cette communication écrite, l'employeur tient à la disposition des travailleurs un registre où ceux-ci peuvent consigner leurs observations. Pendant ce même délai de huit jours, le travailleur ou son représentant peut également communiquer ses observations à l'inspecteur social-chef de direction de la Direction générale Contrôle des Lois sociales du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, du lieu d'établissement de l'entreprise. Le nom du travailleur ne peut être ni communiqué, ni divulgué.

Passé ce délai de huit jours, l'employeur dépose l'acte d'adhésion au greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, accompagné du registre.

**Art. 54.** En cas de litige relatif à l'application des articles 52 et 53, à l'exception de ceux portant sur le règlement de travail, le Conseil national du Travail, saisi par la partie la plus diligente, désignera, pour se prononcer, la commission paritaire dont relèvent les employeurs ayant une activité similaire.

#### Section 4. — Entrée en vigueur

**Art. 55.** Ce chapitre produit ses effets le 1<sup>er</sup> janvier 2011 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2012.

Par dérogation à l'alinéa 1<sup>er</sup>, la section 2 n'entre pas en vigueur si, en application de l'article 3, § 7, alinéa 2, de l'arrêté royal du 3 mai 2007 précité, une convention collective de travail, conclue au sein du Conseil national du Travail, est déposée avant le 15 avril 2011 au greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

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

**Art. 50.** In afwijking van artikel 3, § 1, derde lid, van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het conventioneel brugpensioen in het kader van het generatiepact moet in de periode van 1 januari 2011 tot 31 december 2012 de collectieve arbeidsovereenkomst die het stelsel voorziet bedoeld in dit artikel 3, § 1, gesloten worden in de schoot van een paritair comité of een paritair subcomité.

Onderafdeling 2. — Bijzondere bepalingen voor ontslagen oudere werknemers tewerkgesteld in een bedrijfstak met een niet opgericht of niet werkend paritair comité

**Art. 51.** Deze onderafdeling is van toepassing op de werkgevers en werknemers bedoeld in artikel 49, en die vallen onder een bedrijfstak die niet onder een opgericht paritair comité ressorteert of wanneer het opgericht paritair comité niet werkt.

**Art. 52.** In afwijking van artikel 50 kunnen de in artikel 51 bedoelde werkgevers en werknemers, die onder het toepassingsgebied van de regeling bedoeld in artikel 3, § 1, van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het conventioneel brugpensioen in het kader van het generatiepact, ressorteren deze regeling door middel van een toetreding in werking stellen.

Deze toetreding kan gebeuren in de vorm van een collectieve arbeidsovereenkomst, van een toetredingsakte opgemaakt overeenkomstig artikel 53 of van een wijziging van het arbeidsreglement.

Deze toetreding heeft uitsluitend betrekking op de regeling en de voorwaarden voor de toekenning ervan, zoals bedoeld in artikel 49.

Ongeacht de vorm van de toetreding moet die neergelegd worden ter griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

De Koning kan het model van de toetredingsakte bepalen.

**Art. 53.** Het ontwerp van toetredingsakte wordt door de werkgever aan elke werknemer schriftelijk meegedeeld.

Gedurende acht dagen vanaf die schriftelijke mededeling stelt de werkgever een register ter beschikking van de werknemers waarin zij hun opmerkingen mogen schrijven. Gedurende dezelfde termijn van acht dagen kan de werknemer of zijn vertegenwoordiger eveneens zijn opmerkingen meedelen aan de sociaal inspecteur-directiehoofd van de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg waar de onderneming gevestigd is. De naam van de werknemer mag niet meegedeeld of ruchtbaar gemaakt worden.

Na deze termijn van acht dagen wordt de toetredingsakte, samen met het register, door de werkgever neergelegd ter griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

**Art. 54.** In geval van geschil betreffende de toepassing van de artikelen 52 en 53, met uitzondering van de geschillen inzake het arbeidsreglement, zal de Nationale Arbeidsraad, waarbij de zaak door de meest gereede partij aanhangig is gemaakt, teneinde uitspraak te doen, het paritair comité aanwijzen waaronder de werkgevers met een soortgelijke activiteit ressorteren.

#### Afdeling 4. — Inwerkingtreding

**Art. 55.** Dit hoofdstuk heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2011 en treedt buiten werking op 31 december 2012.

In afwijking van het eerste lid treedt afdeling 2 niet in werking, indien in toepassing van artikel 3, § 7, tweede lid van het voornoemd koninklijk besluit van 3 mei 2007, een collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, vóór 15 april 2011 wordt neergelegd op de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

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

CHAPITRE 8. — *Disposition finale*

**Art. 56.** L'article 38 de la loi du 1<sup>er</sup> février 2011 portant la prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel est remplacé par la disposition suivante :

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

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

Donné à Bruxelles, le 12 avril 2011.

ALBERT

Par le Roi :

La Vice-Première Ministre  
et Ministre de l'Emploi et de l'Egalité des chances,  
chargée de la Politique de migration et d'asile,

Mme J. MILQUET

La Vice-Première Ministre et Ministre des Affaires sociales  
et de la Santé publique,

Mme L. ONKELINX

Scellé du sceau de l'Etat :  
Le Ministre de la Justice,  
S. DE CLERCK

—  
Note

(1) *Session 2010-2011.*

Chambre des représentants.

*Documents.* — Projet de loi, 53-1322, n° 1. — Amendements, 53-1322, n° 2 et 3. — Rapport, 53-1322, n° 4. — Texte adopté par la commission, 53-1322, n° 5. — Texte adopté en séance plénière et transmis au Sénat, 53-1322, n° 6.

*Compte rendu intégral* : 7 avril 2011.

Sénat.

*Documents.* — Projet évoqué par le Sénat, S-935, n° 1. — Amendements, S-935, n° 2. — Rapport, S-935, n° 3. — Décisions de ne pas amender, S-935, n° 4.

*Annales du Sénat* : 7 avril 2011.

HOOFDSTUK 8. — *Slotbepaling*

**Art. 56.** Artikel 38 van de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord, wordt vervangen door de volgende bepaling :

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

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, 12 april 2011.

ALBERT

Van Koningswege :

De Vice-Eerste Minister  
en Minister van Werk en Gelijke Kansen,  
belast met het Migratie- en asielbeleid,

Mevr. J. MILQUET

De Vice-Eerste Minister en Minister van Sociale Zaken  
en Volksgezondheid,

Mevr. L. ONKELINX

Met 's Lands zegel gezegeld :  
De Minister van Justitie,  
S. DE CLERCK

—  
Nota

(1) *Zitting 2011-2011.*

Kamer van volksvertegenwoordigers.

*Stukken.* — Wetsontwerp, 53-1322, nr. 1. — Amendementen, 53-1322, nrs. 2 en 3. — Verslag, 53-1322, nr. 4. — Tekst aangenomen door de commissie, 53-1322, nr. 5. — Tekst aangenomen in plenaire vergadering en overgezonden aan de Senaat, 53-1322, nr. 6.

*Integraal verslag* : 7 april 2011.

Senaat.

*Stukken.* — Ontwerp geëvoceerd door de Senaat, S-935, nr. 1. — Amendementen, S-935, nr. 2. — Verslag, S-935, nr. 3. — Beslissing om niet te amenderen, S-935, nr. 4.

*Handelingen van de Senaat* : 7 april 2011.

SERVICE PUBLIC FEDERAL  
PERSONNEL ET ORGANISATION

F. 2011 — 1142

[C - 2011/02023]

**11 AVRIL 2011.** — Arrêté ministériel portant exécution de l'article 5 de l'arrêté royal du 10 avril 1995 portant exécution de la loi du 10 avril 1995 relative à la redistribution du travail dans le secteur public

La Ministre de la Fonction publique,

Vu la loi du 10 avril 1995 relative à la redistribution du travail dans le secteur public, notamment les articles 13, 14 et 27, § 4;

Vu l'arrêté royal du 10 avril 1995 portant exécution de la loi du 10 avril 1995 relative à la redistribution de travail dans le secteur public, notamment l'article 5;

Vu l'avis de l'Inspecteur des Finances, donné le 6 avril 2011,

Arrête :

**Article 1<sup>er</sup>.** Pour l'application du présent arrêté, il y a lieu d'entendre par :

- « loi » : la loi du 10 avril 1995 relative à la redistribution du travail dans le secteur public;

- « départ anticipé à mi-temps » : le régime de travail à mi-temps visé aux articles 3 à 5 de la loi;

- « semaine volontaire de quatre jours » : les prestations réduites telles qu'elles sont définies par les articles 7 à 9 de la loi.

**Art. 2.** Le régime du départ anticipé à mi-temps prévu au titre II de la loi est rendu applicable :

\* au Centre public d'Action sociale d'Aywaille;

FEDERALE OVERHEIDSDIENST  
PERSONEEL EN ORGANISATIE

N. 2011 — 1142

[C - 2011/02023]

**11 APRIL 2011.** — Ministerieel besluit ter uitvoering van artikel 5 van het koninklijk besluit van 10 april 1995 ter uitvoering van de wet van 10 april 1995 betreffende de herverdeling van de arbeid in de openbare sector

De Minister van Ambtenarenzaken,

Gelet op de wet van 10 april 1995 betreffende de herverdeling van de arbeid in de openbare sector inzonderheid op de artikelen 13, 14 en 27, § 4;

Gelet op het koninklijk besluit van 10 april 1995 ter uitvoering van de wet van 10 april 1995 betreffende de herverdeling van de arbeid in de openbare sector inzonderheid op artikel 5;

Gelet op het advies van de Inspecteur van Financiën, gegeven op 6 april 2011,

Besluit :

**Artikel 1.** Voor de toepassing van dit besluit wordt verstaan onder :

- « wet » : de wet van 10 april 1995 betreffende de herverdeling van de arbeid in de openbare sector;

- « halftijdse vervroegde uittreding » : de halftijdse arbeidsregeling bedoeld in de artikelen 3 tot 5 van de wet;

- « vrijwillige vierdagenweek » : de verminderde prestaties zoals gedefinieerd in de artikelen 7 tot 9 van de wet.

**Art. 2.** Het stelsel der halftijdse vervroegde uittreding, vermeld zoals in titel II van de wet, wordt toepasselijk gemaakt op :

\* het Openbare Centrum voor maatschappelijk welzijn van Aywaille;