

**Art. 3.** Van het bedrag bedoeld in artikel 1 wordt 102.979.335 euro ten laste gelegd van het budget van de administratiekosten van het Rijksinstituut voor ziekte- en invaliditeitsverzekering en 11.697.044 euro ten laste van de begroting voor geneeskundige verzorging van het Rijksinstituut voor ziekte- en invaliditeitsverzekering.

**Art. 4.** De minister bevoegd voor Sociale zaken is belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 24 juni 2020.

FILIP

Van Koningswege :

De Minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid,  
en van Asiel en Migratie,  
M. DE BLOCK

**Art. 3.** Du montant visé à l'article 1<sup>er</sup>, un montant de 102.979.335 euros est mis à charge du budget des frais d'administration de l'Institut national d'assurance maladie-invalidité et un montant de 11.697.044 euros à charge du budget des soins de santé de l'Institut national d'assurance maladie-invalidité.

**Art. 4.** Le ministre qui a les Affaires sociales dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 24 juin 2020.

PHILIPPE

Par le Roi :

La Ministre des Affaires sociales et de la Santé publique,  
et de l'Asile et la Migration,  
M. DE BLOCK

FEDERALE OVERHEIDSDIENST SOCIALE ZEKERHEID  
EN FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID,  
ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG

[C – 2020/41990]

26 JUNI 2020. — Koninklijk besluit nr. 46 tot uitvoering van artikel 5, § 1, 5° van de wet van 27 maart 2020 die machtiging verleent aan de Koning om maatregelen te nemen in de strijd tegen de verspreiding van het coronavirus COVID-19 (II) tot ondersteuning van de werkgevers en de werknemers

VERSLAG AAN DE KONING

Sire,

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

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

Deze maatregelen maken het voorwerp uit van hoofdstuk 1.

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

Deze maatregel maakt het voorwerp uit van hoofdstuk 2.

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

Deze maatregel maakt het voorwerp uit van hoofdstuk 3.

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

Deze maatregel maakt het voorwerp uit van hoofdstuk 4.

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

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

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

Wat de bedienden betreft, zullen werkgevers tot eind 2020 beroep kunnen doen op het stelsel van economische werkloosheid voor bedienden (hoofdstuk II/1 van Titel III van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten) zonder te moeten beantwoorden aan de normale preliminaire voorwaarden voor de toegang tot dit systeem,

SERVICE PUBLIC FEDERAL SECURITE SOCIALE ET SERVICE  
PUBLIC FEDERAL EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION  
SOCIALE

[C – 2020/41990]

26 JUIN 2020. — Arrêté royal n° 46 pris en exécution de l'article 5, § 1<sup>er</sup>, 5° de la loi du 27 mars 2020 accordant des pouvoirs au Roi afin de prendre des mesures dans la lutte contre la propagation du coronavirus COVID-19 (II) visant à soutenir les employeurs et les travailleurs

RAPPORT AU ROI

Sire,

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

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

Ces mesures font l'objet du chapitre 1<sup>er</sup>.

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

Cette mesure fait l'objet du chapitre 2.

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

Cette mesure fait l'objet du chapitre 3.

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

Cette mesure fait l'objet du chapitre 4.

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

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

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

En ce qui concerne les employés, jusqu'à la fin de 2020, les employeurs pourront recourir au régime de chômage économique pour les employés (chapitre II/1 du titre III de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail) sans devoir remplir les conditions préliminaires normales d'accès à ce régime, notamment les critères pour être

met name de criteria om te kunnen worden beschouwd als onderneming in moeilijkheden. Wel moet de werkgever kunnen aantonen dat hij in het kwartaal voorafgaand aan de invoering van de economische werkloosheid, een substantiële daling van ten minste 10% van de omzet of de productie heeft gekend in vergelijking met hetzelfde kwartaal van 2019. Bovendien moet hij de bedienden die in economische werkloosheid worden geplaatst twee vormingsdagen per maand aanbieden. De vereiste van het bestaan van een cao of ondernemingsplan die in de betaling van een supplement voorziet, blijft in deze context behouden.

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

Deze maatregelen maken het voorwerp uit van hoofdstuk 5.

De opmerkingen van de afdeling Wetgeving van de Raad van State in zijn advies nr. 67.654 van 25 juni 2020 werden in overweging genomen.

Zoals aangegeven door de Raad van State in zijn advies 67.654 van 25 juni 2020 wordt de toepassing van de maatregelen in de eerste vier hoofdstukken beperkt tot de ondernemingen met een erkenning als onderneming in moeilijkheden of herstructurerings die ten vroegste aanvangt vanaf 1 maart 2020 aangezien de maatregelen tegen de verspreiding van het coronavirus vanaf die maand een belangrijke impact begonnen te hebben op de activiteiten binnen de ondernemingen.

De maatregelen zijn van toepassing op de ondernemingen die erkend zijn als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering waarvan de erkenning aanvangt voor 1 januari 2021. De economische gevolgen zijn niet beperkt tot de voorbije periode van zeer strikte maatregelen op vlak van social distancing die vooral impact hadden op de tijdelijke werkloosheid. Het is pas in de tweede jaarhalf dat verwacht wordt dat de grootste jobverliezen zullen plaatsvinden. Het zijn deze ontslagen die de maatregelen beogen te beperken.

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

##### Artikelen 1 tot en met 3

In dit hoofdstuk wordt de tijdelijke aanpassing van de arbeidsduur opnieuw ingevoerd, zoals die van toepassing was in de periode 2009-2011. Arbeidsduurvermindering kan een instrument zijn voor de ondernemingen om de vermindering van werk op te vangen en de loonkosten te doen dalen, zonder daarom over te moeten gaan tot naakte ontslagen. De betrokken werknemers worden als voltijdse werknemers beschouwd. De arbeidsduurvermindering moet ook collectief voor het geheel van het personeel, of een categorie van het personeel, worden ingevoerd.

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

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

#### HOOFDSTUK 2. — *Corona-tijdskrediet*

##### Artikelen 4 tot en met 8

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

Wordt een overeenkomst gesloten door werkgever en werknemer overeenkomstig deze regeling, dan ontvangt de werknemer die zijn arbeidsprestaties vermindert, een uitkering om gedeeltelijk zijn inkomensverlies op te vangen. Deze uitkering is dezelfde als deze vastgelegd voor het gewone tijdskrediet.

Het corona-tijdskrediet kan individueel per werknemer worden toegepast voor een periode van één tot maximaal zes maanden. Deze periode moet volledig liggen binnen de periode waarin de werkgever erkend is als onderneming in herstructurering of als onderneming in moeilijkheden en deze periode van erkenning ten vroegste aanvangt op 1 maart 2020 en ten laatste op 31 december 2020.

considéré comme une entreprise en difficulté. Toutefois, l'employeur doit être en mesure de démontrer qu'il a connu une diminution substantielle de 10 % au moins de son chiffre d'affaires ou de sa production dans le trimestre précédant la mise en application du chômage économique, par rapport au même trimestre de 2019. En outre, il doit offrir deux jours de formation par mois aux employés qui sont mis au chômage économique. Dans ce contexte, la condition de l'existence d'une convention collective de travail ou d'un plan d'entreprise prévoyant le paiement d'un supplément est maintenue.

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

Ces mesures font l'objet du chapitre 5.

Les observations émises par la section de législation du Conseil d'Etat dans son avis n° 67.654 du 25 juin 2020 ont été prises en considération.

Comme indiqué par le Conseil d'Etat dans son avis 67.654 du 25 juin 2020, l'application des mesures visées aux quatre premiers chapitres est limitée aux entreprises avec une reconnaissance en tant qu'entreprise en difficulté ou en restructuration qui commence au plus tôt à partir du 1<sup>er</sup> mars 2020, vu que les mesures contre la propagation du coronavirus ont commencé à avoir un impact significatif sur les activités au sein des entreprises à partir de ce mois.

Les mesures s'appliquent aux entreprises reconnues en tant qu'entreprise en difficulté ou en restructuration et dont la reconnaissance commence avant le 1<sup>er</sup> janvier 2021. L'impact économique n'est pas limité à la période précédente de mesures de distanciation sociale très strictes, qui ont principalement eu un impact sur le chômage temporaire. Ce n'est qu'au cours du second semestre de l'année que les plus grandes pertes d'emplois devraient se produire. Ce sont ces licenciements que les mesures visent à limiter.

#### CHAPITRE 1<sup>er</sup>. — *Réduction temporaire de la durée du travail dans le cadre de la pandémie COVID-19*

##### Articles 1 à 3

Ce chapitre réintroduit l'adaptation temporaire de la durée du travail, comme elle était applicable au cours de la période 2009-2011. La réduction de la durée du travail peut être un instrument permettant aux entreprises de compenser la diminution des activités et de faire baisser le coût du travail sans devoir procéder à des licenciements secs. Les travailleurs concernés sont considérés comme travailleurs à temps plein. La réduction de la durée du travail doit aussi être introduite de manière collective pour l'ensemble du personnel ou pour une catégorie du personnel.

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

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

#### CHAPITRE 2. — *Crédit-temps Corona*

##### Articles 4 à 8

Pour permettre aux employeurs de diminuer les prestations de leurs travailleurs sans que ces travailleurs ne subissent une perte de revenus trop importante, le présent chapitre instaure une formule de réduction des prestations particulière à laquelle est attachée une allocation. Il s'agit de la reprise d'une mesure qui existait dans les années 2009-2011 afin de faire face à la crise et qui est autonome par rapport à celles établies par ou en vertu de la loi de redressement contenant des dispositions sociales du 22 janvier 1985.

Lorsqu'une convention est conclue entre employeur et travailleur conformément à ces prescriptions, une allocation est octroyée au travailleur qui réduit ses prestations afin de compenser partiellement sa perte de revenus. Cette allocation est la même que celle prévue pour le crédit-temps normal.

Le crédit-temps corona peut être appliqué individuel par travailleur pour une période d'un à six mois maximum. Cette période doit être entièrement comprise dans la période pendant laquelle l'employeur est reconnu comme entreprise en restructuration ou comme entreprise en difficulté et cette période de reconnaissance commence au plus tôt le 1<sup>er</sup> mars 2020 et au plus tard le 31 décembre 2020.

HOOFDSTUK 3.— *Landingsbanen*

## Artikelen 9 en 10

Dit hoofdstuk laat toe dat werknemers vanaf 55 jaar een halftijdse of 1/5de landingsbaan aanvatten, onder de voorwaarde dat hij een beroepsverleden heeft van 25 jaar en dat de landingsbaan een aanvang neemt in de periode van erkenning als onderneming in moeilijkheden of als onderneming in herstructurering, waarvan de datum van aanvang gelegen is ten vroegste op 1 maart 2020 en ten laatste op 31 december 2020.

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

HOOFDSTUK 4. — *Erkenning als onderneming in herstructurering of in moeilijkheden*

## Artikel 11

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

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

## Artikel 12

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

## Artikel 13

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

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

Aan de overige regels en voorwaarden van artikel 51 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten wordt niet geraakt. Zij blijven dus onverminderd van toepassing.

## Artikel 14

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

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

Daarnaast blijft ook de vereiste bestaan dat een onderneming die gebruik maakt van dit stelsel moet gebonden zijn door een collectieve arbeidsovereenkomst of door een ondernemingsplan die worden neergelegd ter griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. De cao of het ondernemingsplan moeten het bedrag

CHAPITRE 3. — *Emplois de fin de carrière*

## Articles 9 et 10

Ce chapitre permet aux travailleurs de 55 ans et plus de commencer un emploi de fin de carrière à mi-temps ou à un cinquième, à condition qu'ils aient une carrière de 25 ans et que l'emploi de fin de carrière commence pendant la période de reconnaissance comme entreprise en difficulté ou comme entreprise en restructuration, dont la date de début est au plus tôt le 1<sup>er</sup> mars 2020 et au plus tard le 31 décembre 2020.

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

CHAPITRE 4. — *Reconnaissance comme entreprise en restructuration ou en difficulté*

## Article 11

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

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

## Article 12

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

## Article 13

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

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

Les autres règles et conditions de l'article 51 de la loi du 3 juillet 1978 sur le contrat de travail ne sont pas affectées. Elles restent donc entièrement applicables.

## Article 14

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

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

En outre, l'exigence demeure qu'une entreprise recourant à ce système doit être liée par une convention collective de travail ou par un plan d'entreprise déposé au greffe de la Direction générale des Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale. La convention collective de travail ou le plan d'entreprise doit mentionner le montant du complément qui doit être



van het supplement vermelden dat overeenkomstig artikel 77/4, § 7 van de wet van 3 juli 1978 moet worden betaald aan de bediende in tijdelijke economische werkloosheid. In geval gebruik wordt gemaakt van een ondernemingsplan, dient in dit plan te worden aangetoond dat de onderneming in het voorafgaande kwartaal een substantiële daling van ten minste 10% van de omzet of de productie heeft gekend in vergelijking met hetzelfde kwartaal van 2019. Tevens moet de werkgever in het ondernemingsplan zich ertoe verbinden de bedienden op wie de regeling van volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of de regeling van gedeeltelijke arbeid wordt toegepast, twee vormingsdagen per maand aan te bieden. Een kopie van dit plan dient ook onverwijld te worden overgemaakt aan de ondernemingsraad of bij gebrek daaraan, aan de vakbondsafvaardiging.

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

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

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

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

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

#### HOOFDSTUK 6 — Slotbepalingen

##### Artikel 15

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

##### Artikel 16

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

Ik heb de eer te zijn,

Sire,  
van Uwe Majesteit,  
de zeer eerbiedige  
en zeer getrouwe dienaar,  
La Ministre des Affaires sociales,  
M. DE BLOCK  
De Minister van Werk,  
N. MUYLLE

#### RAAD VAN STATE afdeling Wetgeving

Advies 67.654/1 van 25 juni 2020 over een ontwerp van koninklijk besluit nr. .... 'tot uitvoering van artikel 5, § 1, 5° van de wet van 27 maart 2020 die machtiging verleent aan de Koning om maatregelen te nemen in de strijd tegen de verspreiding van het coronavirus COVID-19 (II) tot ondersteuning van de werkgevers en de werknemers'

Op 18 juni 2020 is de Raad van State, afdeling Wetgeving, door de Minister van Werk verzocht binnen een termijn van vijf werkdagen een advies te verstrekken over een ontwerp van koninklijk besluit nr. .... 'tot uitvoering van artikel 5, § 1, 5° van de wet van 27 maart 2020 die machtiging verleent aan de Koning om maatregelen te nemen in de strijd tegen de verspreiding van het coronavirus COVID-19 (II) tot ondersteuning van de werkgevers en de werknemers'.

payé à l'employé en chômage économique temporaire conformément à l'article 77/4, § 7 de la loi du 3 juillet 1978. Si un plan d'entreprise est utilisé, ce plan doit démontrer que l'entreprise a connu dans le trimestre précédent une diminution substantielle de 10 % au moins de son chiffre d'affaires ou de sa production par rapport au même trimestre de 2019. L'employeur doit également s'engager dans le plan d'entreprise à offrir deux jours de formation par mois aux employés auxquels est appliqué le régime de suspension totale de l'exécution de la convention ou le régime d'emploi à temps réduit. Une copie de ce plan doit également être transmise sans délai au conseil d'entreprise ou, à défaut, à la délégation syndicale.

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

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

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

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

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

#### CHAPITRE 6 — Dispositions finales

##### Article 15

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

##### Artikel 16

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

J'ai l'honneur d'être,

Sire,  
de Votre Majesté,  
le très respectueux  
et très fidèle serviteur,  
De Minister van Sociale Zaken,  
M. DE BLOCK  
La Ministre de l'Emploi,  
N. MUYLLE

#### CONSEIL D'ÉTAT section de législation

Avis 67.654/1 du 25 juin 2020 sur un projet d'arrêté royal n° ... 'pris en exécution de l'article 5, § 1<sup>er</sup>, 5° de la loi du 27 mars 2020 accordant des pouvoirs au Roi afin de prendre des mesures dans la lutte contre la propagation du coronavirus COVID-19 (II) visant à soutenir les employeurs et les travailleurs'

Le 18 juin 2020, le Conseil d'État, section de législation, a été invité par la Ministre de l'Emploi à communiquer un avis, dans un délai de cinq jours ouvrables, sur un projet d'arrêté royal n° ... 'pris en exécution de l'article 5, § 1<sup>er</sup>, 5° de la loi du 27 mars 2020 accordant des pouvoirs au Roi afin de prendre des mesures dans la lutte contre la propagation du coronavirus COVID-19 (II) visant à soutenir les employeurs et les travailleurs'.

Het ontwerp is door de eerste kamer onderzocht op 23 juni 2020. De kamer was samengesteld uit Marnix VAN DAMME, kamervoorzitter, Wilfried VAN VAERENBERGH en Chantal BAMPs, staatsraden, en Wim GEURTS, griffier.

De verslagen zijn uitgebracht door Barbara SPEYBROUCK, eerste auditeur en Katrien DIDDEN, adjunct-auditeur.

De overeenstemming tussen de Franse en de Nederlandse tekst van het advies is nagezien onder toezicht van Chantal BAMPs, staatsraad.

Het advies, waarvan de tekst hierna volgt, is gegeven op 25 juni 2020.

\*

1. Met toepassing van artikel 4, eerste lid, van de wet van 27 maart 2020 'die machtiging verleent aan de Koning om maatregelen te nemen in de strijd tegen de verspreiding van het coronavirus COVID-19 (I)', waarin verwezen wordt naar artikel 84, § 1, eerste lid, 3°, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973, heeft de afdeling Wetgeving zich moeten beperken tot het onderzoek van de bevoegdheid van de steller van de handeling, van de rechtsgrond, alsmede van de vraag of aan de te vervullen vormvereisten is voldaan.

#### STREKKING EN RECHTSGROND VAN HET ONTWERP

2. Het om advies voorgelegde ontwerp van koninklijk besluit strekt ertoe tijdelijk, in het kader van de wet van 27 maart 2020 'die machtiging verleent aan de Koning om maatregelen te nemen in de strijd tegen de verspreiding van het coronavirus COVID-19 (II)'(1), diverse maatregelen tot ondersteuning van de werkgevers en werknemers in te voeren.

3. Uit het eerste lid van de aanhef van het ontwerp blijkt dat voor de ontworpen regeling rechtsgrond wordt gezocht in artikel 5, § 1, van de wet van 27 maart 2020 (II).

Artikel 2 van de wet van 27 maart 2020 (II) bepaalt dat teneinde het België mogelijk te maken te reageren op de coronavirus COVID-19 epidemie of pandemie en de gevolgen ervan op te vangen, de Koning, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de in artikel 5, § 1, 1° tot 8°, van de wet bedoelde maatregelen kan nemen en dat deze maatregelen zo nodig een terugwerkende kracht kunnen hebben, die echter niet verder kan teruggaan dan 1 maart 2020.

Met het oog op de in artikel 2, eerste lid, van de wet van 27 maart 2020 (II) vermelde doelstellingen, machtigt artikel 5, § 1, 5°, van die wet de Koning om inzonderheid maatregelen te nemen om aanpassingen door te voeren in het arbeidsrecht en het socialezekerheidsrecht, met het oog op de bescherming van de werknemers en van de bevolking, de goede organisatie van de ondernemingen en de overheid, met vrijwaring van de economische belangen van het land en de continuïteit van de kritieke sectoren.

Over deze machtigingen werd in de toelichting bij het voorstel dat heeft geleid tot de wet van 27 maart 2020 (II) gespecificeerd dat zich in het arbeidsrecht en het socialezekerheidsrecht situaties kunnen voordoen waarbij het bestaande wettelijk kader niet toelaat de omwille van de volksgezondheid ingegeven maatregelen te verzoeken met de noodzaak van een blijvende economische productie of dienstverlening, zowel in de private sector als in de publieke sector, bijvoorbeeld omwille van het opgelegd telewerk of van de wijzigingen in het uurrooster(2).

Bijgevolg ontleent de ontworpen regeling inzonderheid rechtsgrond aan artikel 5, § 1, 5°, van de wet van 27 maart 2020 (II).

#### ONDERZOEK VAN DE TEKST

##### ALGEMENE OPMERKING

4.1. De ontworpen regeling inzake de tijdelijke arbeidsduurvermindering in het kader van de COVID-19 pandemie (hoofdstuk 1), corona-tijdskrediet (hoofdstuk 2) en landingsbanen (hoofdstuk 3) wordt voorbehouden aan ondernemingen waarvan de erkenning als onderneming in herstructurering of als onderneming in moeilijkheden(3) aanvangt voor 1 januari 2021.

Op de vraag om de keuze voor 1 januari 2021 als uiterste datum toe te lichten, antwoordde de gemachtigde wat volgt:

«Zoals ook blijkt uit de vooruitzichten van het planbureau wordt verwacht dat de economie zich zal herstellen vanaf 2021. Het is natuurlijk moeilijk in te schatten wat de juiste duur zal zijn van het herstel».

4.2. Voor de afbakening van het toepassingsgebied van de maatregelen voorzien in de hoofdstukken 1 tot 3 wordt evenwel enkel een eindpunt van de aanvang van de erkenning vastgelegd, maar geen beginpunt. Hoewel de maatregelen conform artikel 15, eerste lid, van

Le projet a été examiné par la première chambre le 23 juin 2020. La chambre était composée de Marnix VAN DAMME, président de chambre, Wilfried VAN VAERENBERGH et Chantal BAMPs, conseillers d'État, et Wim GEURTS, greffier.

Les rapports ont été présentés par Barbara SPEYBROUCK, premier auditeur et Katrien DIDDEN, auditeur adjoint.

La concordance entre la version française et la version néerlandaise de l'avis a été vérifiée sous le contrôle de Chantal BAMPs, conseiller d'État.

L'avis, dont le texte suit, a été donné le 25 juin 2020.

\*

1. En application de l'article 4, alinéa 1<sup>er</sup>, de la loi du 27 mars 2020 'habilitant le Roi à prendre des mesures de lutte contre la propagation du coronavirus COVID-19 (I)', qui se réfère à l'article 84, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, 3°, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973, la section de législation a dû se limiter à l'examen de la compétence de l'auteur de l'acte, du fondement juridique et de l'accomplissement des formalités prescrites.

#### PORTÉE ET FONDEMENT JURIDIQUE DU PROJET

2. Le projet d'arrêté royal soumis pour avis a pour objet, dans le cadre de la loi du 27 mars 2020 'habilitant le Roi à prendre des mesures de lutte contre la propagation du coronavirus COVID-19 (II)'(1), d'adopter diverses mesures temporaires visant à soutenir les employeurs et les travailleurs.

3. Il ressort du premier alinéa du préambule que le fondement juridique de la réglementation en projet est recherché dans l'article 5, § 1<sup>er</sup>, de la loi du 27 mars 2020 (II).

L'article 2 de la loi du 27 mars 2020 (II) dispose qu'afin de permettre à la Belgique de réagir à l'épidémie ou la pandémie du coronavirus COVID 19 et d'en gérer les conséquences, le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, prendre les mesures visées à l'article 5, § 1<sup>er</sup>, 1° à 8°, de la loi et que, si nécessaire, ces mesures peuvent avoir un effet rétroactif, lequel ne peut cependant pas être antérieur au 1<sup>er</sup> mars 2020.

En vue de réaliser les objectifs visés à l'article 2, alinéa 1<sup>er</sup>, de la loi du 27 mars 2020 (II), l'article 5, § 1<sup>er</sup>, 5°, de cette loi habilite le Roi, notamment, à prendre des mesures pour apporter des adaptations au droit du travail et au droit de la sécurité sociale en vue de la protection des travailleurs et de la population, de la bonne organisation des entreprises et des administrations, tout en garantissant les intérêts économiques du pays et la continuité des secteurs critiques.

En ce qui concerne ces habilitations, les développements de la proposition devenue la loi du 27 mars 2020 (II) précisent qu'en droit du travail et de sécurité sociale, il peut se produire des situations dans lesquelles le cadre juridique en vigueur ne permet pas de concilier les mesures inspirées par la santé publique avec la nécessité d'assurer la continuité de la production économique ou de la prestation de services, et ce tant dans le secteur privé que dans le secteur public, par exemple à cause du télétravail imposé ou des modifications dans les horaires(2).

Par conséquent, la réglementation en projet trouve plus particulièrement un fondement juridique dans l'article 5, § 1<sup>er</sup>, 5°, de la loi du 27 mars 2020 (II).

#### EXAMEN DU TEXTE

##### OBSERVATION GÉNÉRALE

4.1. La réglementation en projet en matière de réduction temporaire de la durée du travail dans le cadre de la pandémie de COVID 19 (chapitre 1<sup>er</sup>), de crédit-temps corona (chapitre 2) et d'emplois de fin de carrière (chapitre 3) est réservée aux entreprises dont la reconnaissance comme entreprise en restructuration ou entreprise en difficulté(3) commence avant le 1<sup>er</sup> janvier 2021.

Invité à préciser le choix du 1<sup>er</sup> janvier 2021 comme date limite, le délégué a répondu ce qui suit :

«Zoals ook blijkt uit de vooruitzichten van het planbureau wordt verwacht dat de economie zich zal herstellen vanaf 2021be. Het is natuurlijk moeilijk in te schatten wat de juiste duur zal zijn van het herstel ».

4.2. Pour délimiter le champ d'application des mesures prévues aux chapitres 1<sup>er</sup> à 3, le projet ne fixe toutefois qu'une date d'expiration à la période de reconnaissance, mais pas de point de départ. Bien que conformément à l'article 15, alinéa 1<sup>er</sup>, du projet, les mesures n'entrent

het ontwerp slechts in werking treden op 1 juli 2020, is het niet uitgesloten dat werknemers van ondernemingen waarvan de periode van erkenning is aangevangen vóór het begin van de coronacrisis, maar waarvan de periode van erkenning na 1 juli 2020 nog lopende is(4) ook gebruik kunnen maken van de maatregelen.

Gevraagd of, bij wijze van voorbeeld, een onderneming die erkend werd vanaf 1 augustus 2019 ook onder het toepassingsgebied kan vallen, antwoordde de gemachtigde:

“Het is inderdaad niet uitgesloten dat een onderneming met een erkenning vanaf 1 augustus 2019 nog gebruik zou maken van de maatregelen vanaf 1 juli 2020. Het is evenwel zo dat voor het bekomen van een erkenning een herstructureringsplan dient te worden opge- maakt dat wordt voorgelegd aan de ondernemingsraad. Het is dit plan dat dan, na bemiddeling met de werknemersorganisaties, wordt uitgevoerd, onder meer met de maatregelen die mogelijk zijn op basis van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag. In geval die onderneming alsnog gebruik zou maken van de maatregelen die voorzien worden in het voorliggend koninklijk besluit, dan gaat het om nieuwe bijkomende maatregelen omdat er een bijkomende nood is aan maatregelen om ontslagen te vermijden, en dit met betrokkenheid van de werknemers, naar gelang de maatregel, collectief (hoofdstuk 1) of individueel (hoofdstukken 2 en 3)”.

Uit de aan de Raad van State voorgelegde tekst kan evenwel niet worden opgemaakt dat een onderneming die reeds is erkend vanaf 1 augustus 2019 een nieuw herstructureringsplan zou moeten indienen waarin een bijkomende nood aan maatregelen ten gevolge van de coronacrisis wordt aangetoond teneinde aanspraak te kunnen maken op de toepassing van de maatregelen voorzien in het voorliggende ontwerp.

Gevraagd wat precies het aanvangspunt is van de periode van erkenning (betreft dit de datum van de beslissing van de minister tot erkenning of kan de minister een andere datum als aanvangspunt vastleggen?), antwoordde de gemachtigde:

“Met ‘het aanvangspunt van de periode van erkenning’ wordt bedoeld de begindatum van de periode van erkenning en niet de datum van de beslissing van de Minister.

Bij een herstructureringsdossier met een collectief ontslag begint de periode van erkenning op de datum van de aankondiging van het collectief ontslag (aan de ondernemingsraad ) tot maximaal 2 jaar na de datum van de betekening.

Bij een dossier tot erkenning van een onderneming als zijnde in moeilijkheden (zonder collectief ontslag) of in herstructurering op basis van een percentage economische werkloosheid (20 %) bedraagt de maximale erkenning 1 jaar vanaf de begindatum van de erkenning. Bij ondernemingen zonder collectief ontslag die de maatregelen wensen te maximaliseren dient rekening gehouden te worden met de doorlooptijd van een dossier. De beoogde maatregelen gaan niet in op de datum van aanvraag en kunnen ten vroegste worden toegepast na ontvangst van de ministeriële goedkeuring”.

Naar aanleiding van de vraag of er beroep kan worden gedaan op de ontworpen regeling indien de erkenning wordt aangevraagd voor 1 januari 2021, maar de beslissing wordt genomen na 1 januari 2021, gaf de gemachtigde de volgende toelichting:

“Bij ondernemingen zonder collectief ontslag vermeldt de werkgever in zijn erkenningsaanvraag de datum waarop hij voorstelt dat de erkenning ingaat. In de praktijk wordt hiermee doorgaans rekening gehouden.

Dit hoeft echter geen automatisme te zijn.

De datum van de aanvraag tot erkenning valt niet noodzakelijk samen met de begindatum van de erkenning. Zeker in het geval dat de datum van erkenning een impact kan hebben op het al dan niet van toepassing zijn van de voorgestelde maatregelen, zal de begindatum van de erkenning uitdrukkelijk moeten worden gemotiveerd. Is deze motivering niet aanvaardbaar, dan kan de Minister, na advies van de adviescommissie, een andere datum van erkenning beslissen dan deze voorgesteld door de werkgever.

In geval van een collectief ontslag kan de datum van erkenning niet voorafgaan aan de datum van aankondiging van het collectief ontslag”.

Tot slot voegt de gemachtigde hieraan toe dat uit artikel 18, § 1, tweede lid, van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 kan worden afgeleid dat de vaste begindatum enkel geldt voor ondernemingen die een collectief ontslag hebben aangekondigd, waaruit a contrario volgt dat voor ondernemingen zonder collectief ontslag er geen vaste begindatum geldt.

en vigueur que le 1<sup>er</sup> juillet 2020, il n’est pas exclu que des travailleurs d’entreprises dont la période de reconnaissance a commencé avant le début de la crise du corona, mais dont la période de reconnaissance continue à courir après le 1<sup>er</sup> juillet 2020(4) , puissent également faire usage des mesures.

À la question de savoir si, par exemple, une entreprise qui a été reconnue à partir du 1<sup>er</sup> août 2019 peut également relever du champ d’application, le délégué a répondu :

« Het is inderdaad niet uitgesloten dat een onderneming met een erkenning vanaf 1 augustus 2019 nog gebruik zou maken van de maatregelen vanaf 1 juli 2020. Het is evenwel zo dat voor het bekomen van een erkenning een herstructureringsplan dient te worden opge- maakt dat wordt voorgelegd aan de ondernemingsraad. Het is dit plan dat dan, na bemiddeling met de werknemersorganisaties, wordt uitgevoerd, onder meer met de maatregelen die mogelijk zijn op basis van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag. In geval die onderneming alsnog gebruik zou maken van de maatregelen die voorzien worden in het voorliggend koninklijk besluit, dan gaat het om nieuwe bijkomende maatregelen omdat er een bijkomende nood is aan maatregelen om ontslagen te vermijden, en dit met betrokkenheid van de werknemers, naar gelang de maatregel, collectief (hoofdstuk 1) of individueel (hoofdstukken 2 en 3) ».

Le texte soumis au Conseil d’État ne permet toutefois pas de déterminer qu’une entreprise qui a déjà été reconnue à partir du 1<sup>er</sup> août 2019 devrait introduire un nouveau plan de restructuration démontrant qu’elle a un besoin supplémentaire de mesures liées à la crise du corona afin de pouvoir prétendre à l’application des mesures prévues dans le projet à l’examen.

À la question de savoir quel est précisément le point de départ de la période de reconnaissance (s’agit-il de la date de la décision de reconnaissance prise par le ministre ou celui-ci peut-il fixer une autre date comme point de départ ?), le délégué a répondu :

« Met ‘het aanvangspunt van de periode van erkenning’ wordt bedoeld de begindatum van de periode van erkenning en niet de datum van de beslissing van de Minister.

Bij een herstructureringsdossier met een collectief ontslag begint de periode van erkenning op de datum van de aankondiging van het collectief ontslag (aan de ondernemingsraad ) tot maximaal 2 jaar na de datum van de betekening.

Bij een dossier tot erkenning van een onderneming als zijnde in moeilijkheden (zonder collectief ontslag) of in herstructurering op basis van een percentage economische werkloosheid (20 %) bedraagt de maximale erkenning 1 jaar vanaf de begindatum van de erkenning. Bij ondernemingen zonder collectief ontslag die de maatregelen wensen te maximaliseren dient rekening gehouden te worden met de doorlooptijd van een dossier. De beoogde maatregelen gaan niet in op de datum van aanvraag en kunnen ten vroegste worden toegepast na ontvangst van de ministeriële goedkeuring ».

À la question de savoir si l’on peut invoquer la réglementation en projet lorsque la reconnaissance est demandée avant le 1<sup>er</sup> janvier 2021, mais que la décision est prise après cette date, le délégué a déclaré ce qui suit :

« Bij ondernemingen zonder collectief ontslag vermeldt de werkgever in zijn erkenningsaanvraag de datum waarop hij voorstelt dat de erkenning ingaat. In de praktijk wordt hiermee doorgaans rekening gehouden.

Dit hoeft echter geen automatisme te zijn.

De datum van de aanvraag tot erkenning valt niet noodzakelijk samen met de begindatum van de erkenning. Zeker in het geval dat de datum van erkenning een impact kan hebben op het al dan niet van toepassing zijn van de voorgestelde maatregelen, zal de begindatum van de erkenning uitdrukkelijk moeten worden gemotiveerd. Is deze motivering niet aanvaardbaar, dan kan de Minister, na advies van de adviescommissie, een andere datum van erkenning beslissen dan deze voorgesteld door de werkgever.

In geval van een collectief ontslag kan de datum van erkenning niet voorafgaan aan de datum van aankondiging van het collectief ontslag ».

Enfin, le délégué a ajouté qu’il se déduit de l’article 18, § 1<sup>er</sup>, alinéa 2, de l’arrêté royal du 3 mai 2007 que le point de départ fixe ne s’applique qu’aux entreprises qui ont annoncé un licenciement collectif et pour les entreprises qui n’ont pas annoncé de licenciement collectif.



Uit het antwoord van de gemachtigde blijkt dat het aanvangspunt van de erkenning niet noodzakelijk samenvalt met de datum van de beslissing van de minister tot erkenning. Voor een herstructurering met collectief ontslag geldt het bepaalde in artikel 18, § 1, tweede lid, van het koninklijk besluit van 3 mei 2007, waarbij de erkenningsperiode aanvangt op de dag van de mededeling door de werkgever van zijn voornemen over te gaan tot collectief ontslag, terwijl voor de overige ondernemingen (zonder collectief ontslag) de werkgever in de aanvraag de datum vermeldt waarop hij voorstelt dat de erkenning ingaat.

Wat deze laatste ondernemingen betreft bevestigt de gemachtigde dat in de praktijk doorgaans rekening wordt gehouden met het door de werkgever geformuleerde voorstel, maar dat dit echter geen automatische hoeft te zijn, waaruit kan worden afgeleid dat deze werkwijze niet is vastgelegd in een reglementaire bepaling, maar, zoals de gemachtigde zelf aangeeft, dat deze a contrario wordt afgeleid uit artikel 18, § 1, tweede lid, van het koninklijk besluit van 3 mei 2007.

In zoverre door de gemachtigde wordt aangevoerd dat voor een herstructurering met collectief ontslag een maximumperiode van 2 jaar erkenning wordt gehanteerd, terwijl voor andere ondernemingen slechts een erkenning van 1 jaar wordt toegepast, dient te worden opgemerkt dat een dergelijke regeling niet voorkomt in de ontworpen bepalingen.

4.3. Het grondwettelijk beginsel van gelijkheid en niet-discriminatie vereist dat het gecreëerde onderscheid tussen gevallen die wel en niet onder het toepassingsgebied vallen, op een objectief criterium berust en redelijk verantwoord is. Het bestaan van een dergelijke verantwoording moet worden beoordeeld rekening houdend met het doel en de gevolgen van de betwiste maatregel en met de aard van de ter zake geldende beginselen; het beginsel van gelijkheid en niet-discriminatie is geschonden wanneer vaststaat dat er geen redelijk verband van evenredigheid bestaat tussen de aangewende middelen en het beoogde doel(5).

Het toepassingsgebied van de ontworpen regeling creëert een verschil in behandeling tussen ondernemingen waarvan de erkenning aanvangt voor 1 januari 2021 als onderneming in herstructurering of als onderneming in moeilijkheden en die beroep kunnen doen op de maatregelen voorzien in de hoofdstukken 1 tot 3, enerzijds, en de ondernemingen die pas na deze datum in die hoedanigheid erkend worden en bijgevolg geen beroep kunnen doen op de ontworpen maatregelen.

Bovendien dient te worden benadrukt dat het criterium van “de aanvang van de erkenning voor 1 januari 2021” voor de ondernemingen zonder collectief ontslag niet vastligt en niet wettelijk wordt bepaald, maar enkel afhankelijk is van het al dan niet aanvaarden van de motivering van de door de werkgever gesuggereerde aanvangsdatum door de minister, waarbij de gebruikte scharnierdatum berust op feitelijke gegevens(6).

Hoewel de ontworpen regeling tot doel heeft de gevolgen van de COVID 19 pandemie voor werkgevers en werknemers op te vangen, is het niet uitgesloten dat ondernemingen met een erkenning die dateert van vóór deze pandemie en bijhorende crisis, wel gebruik kunnen maken van de maatregelen, terwijl ondernemingen die pas na 1 januari 2021 erkend worden, maar waarvan de moeilijkheden wél hun oorsprong vinden in de COVID-19-crisis, geen toegang hebben tot deze maatregelen. Aldus komt het door de stellers van het ontwerp gehanteerde criterium van onderscheid in het licht van het gelijkheidsbeginsel niet pertinent voor.

4.4. Specifiek met betrekking tot het toepassingsgebied van het corona-tijdscrediet, wordt door de gemachtigde het volgende gesuggerd:

“De maatregel kan maximaal lopen vanaf de aankondiging van een collectief ontslag tot maximaal twee jaar na datum van betekening van het collectief ontslag. Niet bij elke erkenning wordt een duurtijd van twee jaar voorzien.

Zoals bepaald in artikel 5, tweede lid, moet de volledige periode van het corona tijdscrediet volledig binnen deze erkenningsperiode vallen.

Het zou kunnen worden overwogen het besluit zo aan te passen dat enkel ondernemingen met een erkenning die ingaat vanaf 1 maart 2020 of later, in aanmerking te laten komen voor de maatregelen”.

De suggestie om het toepassingsgebied verder te beperken tot ondernemingen die werden erkend vanaf 1 maart 2020 tot en met 31 december 2020, kan door de stellers van de tekst worden overwogen voor de hoofdstukken 1 tot 3 om aan de supra onder randnummer 4.3. vastgestelde bezwaren tegemoet te komen. In ieder geval zal voor de keuze van het begin- en eindpunt van de erkenning die het toepassingsgebied van de maatregelen zal bepalen, een objectieve en redelijke

Il ressort de la réponse du délégué que le point de départ de la reconnaissance ne correspond pas nécessairement à la date de la décision de reconnaissance prise par le ministre. Pour une restructuration avec licenciement collectif, c’est l’article 18, § 1<sup>er</sup>, alinéa 2, de l’arrêté royal du 3 mai 2007 qui s’applique, la période de reconnaissance prenant cours le jour de la communication par l’employeur de son intention de procéder à un licenciement collectif, tandis que pour les autres entreprises (sans licenciement collectif), l’employeur mentionne dans la demande la date à laquelle il propose que la reconnaissance prenne cours.

En ce qui concerne ces dernières entreprises, le délégué a déclaré qu’en pratique, il est généralement tenu compte de la proposition formulée par l’employeur, mais que ceci ne doit pas être nécessairement automatique, de sorte qu’on peut en inférer que ce procédé n’est pas fixé dans une disposition réglementaire, mais que, comme le délégué l’indique lui-même, il se déduit a contrario de l’article 18, § 1<sup>er</sup>, alinéa 2, de l’arrêté royal du 3 mai 2007.

Dans la mesure où le délégué soutient que, pour une restructuration avec licenciement collectif, une période de reconnaissance maximum de deux ans est applicable, tandis que pour d’autres entreprises, seule s’applique une reconnaissance d’un an, il faut observer qu’un tel régime ne ressort pas des dispositions en projet.

4.3. Le principe constitutionnel d’égalité et de non-discrimination requiert toutefois que la distinction opérée entre les cas qui entrent dans le champ d’application et ceux qui n’y entrent pas, repose sur un critère objectif et qu’elle soit raisonnablement justifiée. L’existence d’une telle justification doit s’apprécier en tenant compte du but et des effets de la mesure critiquée ainsi que de la nature des principes en cause ; le principe d’égalité et de non-discrimination est violé lorsqu’il est établi qu’il n’existe pas de rapport raisonnable de proportionnalité entre les moyens employés et le but visé(5).

Le champ d’application de la réglementation en projet crée une différence de traitement entre les entreprises dont la reconnaissance comme entreprise en restructuration ou entreprise en difficulté commence avant le 1<sup>er</sup> janvier 2021 et qui peuvent avoir recours aux mesures prévues aux chapitres 1<sup>er</sup> à 3, d’une part, et les entreprises qui n’ont été reconnues comme telles que postérieurement à cette date et qui, dès lors, ne peuvent pas invoquer les mesures en projet.

Il faut en outre souligner que le critère du « début de la reconnaissance avant le 1<sup>er</sup> janvier 2021 » pour les entreprises sans licenciement collectif n’est pas fixé et n’est pas prévu par la loi, mais qu’il est seulement subordonné à l’acceptation ou non par le ministre de la motivation de la date de prise de cours suggérée par l’employeur, la date charnière utilisée étant fondée sur des éléments de fait(6).

Bien que l’objectif du dispositif en projet soit de gérer les conséquences de la pandémie de COVID-19 pour les employeurs et les travailleurs, il n’est pas exclu que les entreprises dont la reconnaissance est antérieure à cette pandémie et à la crise y afférente, puissent malgré tout faire usage des mesures, tandis que des entreprises qui ne seront reconnues qu’après le 1<sup>er</sup> janvier 2021, mais dont les difficultés trouvent toutefois leur origine dans la crise du COVID-19, n’aient pas accès à ces mesures. Ce faisant, au regard du principe d’égalité, le critère de distinction utilisé par les auteurs du projet n’apparaît pas pertinent.

4.4. En ce qui concerne spécifiquement le champ d’application du crédit-temps corona, le délégué suggère ce qui suit :

« De maatregel kan maximaal lopen vanaf de aankondiging van een collectief ontslag tot maximaal twee jaar na datum van betekening van het collectief ontslag. Niet bij elke erkenning wordt een duurtijd van twee jaar voorzien.

Zoals bepaald in artikel 5, tweede lid, moet de volledige periode van het coronatijdscrediet volledig binnen deze erkenningsperiode vallen.

Het zou kunnen worden overwogen het besluit zo aan te passen dat enkel ondernemingen met een erkenning die ingaat vanaf 1 maart 2020 of later, in aanmerking te laten komen voor de maatregelen ».

La suggestion visant à restreindre le champ d’application aux entreprises qui ont été reconnues à partir du 1<sup>er</sup> mars 2020 jusqu’au 31 décembre 2020 peut être envisagée par les auteurs du texte pour les chapitres 1 à 3 afin de répondre aux objections formulées ci-dessus au point 4.3. En tout cas, pour le choix des points de départ et d’expiration de la reconnaissance, qui déterminera le champ d’application des mesures, il faudra pouvoir fournir une justification objective et

verantwoording moeten kunnen worden gegeven om in overeenstemming te kunnen worden geacht met het grondwettelijke gelijkheidsbeginsel en verdient het aanbeveling om op dat punt een afdoende verantwoording op te nemen in het verslag aan de Koning.

### BIJZONDERE OPMERKINGEN

#### Aanhef

5. Gelet op hetgeen sub 3 in verband met de rechtsgrond is opgemerkt dient in het eerste lid van de aanhef meer specifiek te worden verwezen naar artikel 5, § 1, 5<sup>o</sup>, van de wet van 27 maart 2020 (II).

#### Artikel 1

6.1. In het ontworpen artikel 353bis/7/1 van de programmawet (I) van 24 december 2002 wordt bepaald dat de regeling van tijdelijke arbeidsduurvermindering in het kader van de COVID-19 pandemie van toepassing is op de werkgever bedoeld in artikel 335, derde lid, van dezelfde wet, op wie een erkenning als onderneming in herstructurering of als onderneming in moeilijkheden van toepassing is, zoals bedoeld in artikel 4 van het te nemen besluit.

Het toepassingsgebied van de ontworpen regeling, waarin initieel wordt verwezen naar artikel 335, derde lid, van de programmawet (I) van 24 december 2002 dat betrekking heeft op werkgevers die vallen onder de wet van 5 december 1968 'betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités' of onder de wet van 21 maart 1991 'betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven', wordt evenwel verengd tot die werkgevers op wie een erkenning als onderneming in herstructurering of als onderneming in moeilijkheden van toepassing is, waarvan het begin van de erkenning aanvangt voor 1 januari 2021.

In zoverre in de bepaling wordt verwezen naar artikel 4 van het ontwerp dient te worden opgemerkt dat in tegenstelling tot het eerste lid van artikel 4 van het ontwerp dat betrekking heeft op het corona-tijdskrediet, dat enkel van toepassing is voor werkgevers die vallen onder de voormelde wet van 5 december 1968, het tweede en derde lid van dat artikel waarin wordt bepaald wat moet worden beschouwd als erkenning als onderneming in herstructurering respectievelijk als onderneming in moeilijkheden, wel relevant lijken te zijn voor de afbakening van het toepassingsgebied van de tijdelijke arbeidsduurvermindering.

Omwille van de duidelijkheid en de rechtszekerheid verdient het bijgevolg aanbeveling in het ontworpen artikel 353bis/7/1 van de programmawet (I) van 24 december 2002 naar artikel 4, tweede en derde lid, te verwijzen.

Voorts rijst de vraag of het niet meer aangewezen is de bepalingen van artikel 4, tweede en derde lid, van het ontwerp, in een nieuw artikel onder hoofdstuk 4 van het ontwerp ("Erkenning als onderneming in herstructurering of in moeilijkheden") in te voegen, nu deze bepalingen niet enkel gelden voor hoofdstuk 2 maar eveneens van toepassing zijn voor de hoofdstukken 1 en 3.

6.2. In het ontworpen artikel 353bis/7/3 van de programmawet (I) van 24 december 2002 wordt bepaald dat de werkgevers bedoeld in artikel 335, derde lid, van dezelfde wet die overgaan tot een tijdelijke aanpassing van de arbeidsduur, een doelgroepvermindering genieten volgens de voorwaarden bepaald in of krachtens deze onderafdeling.

In de ontworpen bepaling is geen sprake van een verenging tot die werkgevers op wie een erkenning als onderneming in herstructurering of als onderneming in moeilijkheden van toepassing is, waarvan het begin van de erkenning aanvangt voor 1 januari 2021, zodat het toepassingsgebied van deze bepaling ruimer lijkt te zijn dan dat van het ontworpen artikel 353bis/7/1 van de programmawet (I) van 24 december 2002. Hierover ondervraagd, antwoordde de gemachtigde:

“Nee, aangezien de bepalingen in artikel 353bis/7/1 deel uitmaken van de voorwaarden die gesteld worden volgens artikel 353bis/7/3.

Mocht dit onduidelijk zijn dan zou artikel 353bis/7/3 kunnen aangepast worden zodat wordt verwezen naar artikel 353bis/7/1”.

De suggestie van de gemachtigde kan worden bijgetreden.

6.3. Het ontworpen artikel 353bis/7/5, eerste, tweede en vierde lid, bevat de bepalingen betreffende het vastleggen van de tijdelijke aanpassing van de arbeidsduur en de tijdelijke invoering van de vierdagenweek. Dit moet worden vastgesteld bij een op het niveau van de onderneming gesloten collectieve arbeidsovereenkomst dan wel bij een wijziging van het arbeidsreglement, waarbij de minimale inhoud van de collectieve arbeidsovereenkomst en de na te leven procedures worden bepaald door de Koning en waarbij de desbetreffende voorschriften eveneens gelden bij de vaststelling in een arbeidsreglement.

raisonnable pour qu'il puisse être réputé conforme au principe constitutionnel d'égalité, et il est recommandé de mentionner à cet égard une justification adéquate dans le rapport au Roi.

### OBSERVATIONS PARTICULIÈRES

#### Préambule

5. Eu égard à ce qui a été observé au point 3 à propos du fondement juridique, le premier alinéa du préambule fera plus spécifiquement référence à l'article 5, § 1<sup>er</sup>, 5<sup>o</sup>, de la loi du 27 mars 2020 (II).

#### Article 1<sup>er</sup>

6.1. L'article 353bis/7/1, en projet, de la loi programme (I) du 24 décembre 2002 prévoit que la réglementation de la réduction temporaire de la durée du travail dans le cadre de la pandémie de COVID-19 est applicable aux employeurs visés à l'article 335, alinéa 3, de la même loi auxquels s'appliquent (lire : s'applique) une reconnaissance comme entreprise en restructuration ou comme entreprise en difficulté, conformément à (lire : au sens de) l'article 4 de l'arrêté envisagé.

Le champ d'application du dispositif en projet qui, initialement, vise l'article 335, alinéa 3, de la loi programme (I) du 24 décembre 2002, qui concerne les employeurs qui relèvent de la loi du 5 décembre 1968 'sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires' ou de la loi du 21 mars 1991 'portant réforme de certaines entreprises publiques économiques', est toutefois restreint aux employeurs auxquels s'applique une reconnaissance comme entreprise en restructuration ou comme entreprise en difficulté, dont la période de reconnaissance commence avant le 1<sup>er</sup> janvier 2021.

Dans la mesure où la disposition fait référence à l'article 4 du projet, il faut observer que, contrairement à l'alinéa 1<sup>er</sup> de l'article 4 du projet, qui concerne le crédit-temps corona et qui s'applique uniquement aux employeurs qui relèvent de la loi du 5 décembre 1968, précitée, les alinéas 2 et 3, de cet article qui précisent ce qu'il faut considérer comme reconnaissance, respectivement, comme entreprise en restructuration et comme entreprise en difficulté, paraissent effectivement pertinents pour délimiter le champ d'application de la réduction temporaire de la durée du travail.

Par souci de clarté et de sécurité juridique, il est dès lors recommandé, à l'article 353bis/7/1, en projet, de la loi programme (I) du 24 décembre 2002, de faire référence à l'article 4, alinéas 2 et 3.

La question se pose en outre de savoir s'il ne serait pas plus judicieux d'insérer les dispositions de l'article 4, alinéas 2 et 3, du projet, dans un nouvel article du chapitre 4 du projet (« Reconnaissance comme entreprise en restructuration ou en difficulté »), dès lors que ces dispositions ne s'appliquent pas uniquement au chapitre 2, mais également aux chapitres 1<sup>er</sup> et 3.

6.2. L'article 353bis/7/3, en projet, de la loi programme (I) du 24 décembre 2002 dispose que les employeurs visés à l'article 335, alinéa 3, de la même loi, qui procèdent à une adaptation temporaire de la durée du travail dans les conditions fixées par ou en vertu de la sous-section concernée bénéficient d'une réduction groupe cible.

La disposition en projet ne fait pas état d'une restriction aux employeurs auxquels s'applique une reconnaissance comme entreprise en restructuration ou comme entreprise en difficulté, dont la période de reconnaissance commence avant le 1<sup>er</sup> janvier 2021, de sorte que le champ d'application de cette disposition paraît plus large que celui de l'article 353bis/7/1, en projet, de la loi programme (I) du 24 décembre 2002. Interrogé à ce sujet, le délégué a donné la réponse suivante :

« Nee, aangezien de bepalingen in artikel 353bis/7/1 deel uitmaken van de voorwaarden die gesteld worden volgens artikel 353bis/7/3.

Mocht dit onduidelijk zijn dan zou artikel 353bis/7/3 kunnen aangepast worden zodat wordt verwezen naar artikel 353bis/7/1 ».

La suggestion du délégué peut être suivie.

6.3. L'article 353bis/7/5, alinéas 1<sup>er</sup>, 2 et 4, en projet, comporte les dispositions relatives à la fixation de l'adaptation temporaire de la durée du travail et de l'instauration temporaire de la semaine de quatre jours. Cette fixation doit être opérée par une convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise ou par une modification du règlement de travail, étant entendu que le contenu minimal de la convention collective de travail et les procédures à suivre sont arrêtés par le Roi et que les prescriptions concernées s'appliquent également en cas de fixation dans un règlement de travail.



In de laatste zin van het vierde lid wordt bepaald dat “(d)e collectieve arbeidsovereenkomst (...)geen bepaling (mag) bevatten waardoor zij (m.n. de periode van de tijdelijke aanpassing van de arbeidsduur en van de tijdelijke invoering van de vierdagenweek) stilzwijgend verlengd kan worden”.

Gevraagd waarom deze bepaling enkel betrekking heeft op de collectieve arbeidsovereenkomst en niet op de wijziging van het arbeidsreglement, antwoordde de gemachtigde dat het ontworpen artikel 353bis/7/5 zou kunnen worden uitgebreid tot de wijziging van het arbeidsreglement.

Het verdient aanbeveling de tekst van de ontworpen bepaling in deze zin aan te passen.

#### Artikel 4

7. Artikel 4, eerste lid, van het ontwerp, bepaalt dat het coronatijdscrediet van toepassing is op de werkgevers die onder toepassing vallen van de wet van 5 december 1968 ‘betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités’, op wie een erkenning als onderneming in herstructurering of als onderneming in moeilijkheden van toepassing is, waarvan de periode van de erkenning aanvangt voor 1 januari 2021.

Het verdient aanbeveling om in het verslag aan de Koning te verduidelijken dat het om cumulatieve voorwaarden gaat.

Bijgevolg kunnen, omwille van de duidelijkheid en de rechtszekerheid, in de Nederlandse tekst van artikel 4, eerste lid, van het ontwerp de komma’s, die aanleiding kunnen geven tot verwarring en kunnen laten uitschijnen dat het om een opsomming zou gaan, het best worden geschrapt.

#### Artikel 5

8. De gemachtigde bevestigt dat het tijdscrediet “voor een periode die niet korter mag zijn dan één maand en die zes maanden niet mag overschrijden”, zoals bepaald in het eerste lid, niet in één aaneengesloten periode dient te worden opgenomen, maar mag verdeeld worden over verschillende periodes. Ook wat de hernieuwing van de overeenkomst betreft, zoals voorzien in het derde lid, bevestigt de gemachtigde dat deze hernieuwing niet onmiddellijk hoeft aan te sluiten op een voorgaande periode. Bij elke hernieuwing zal een nieuwe overeenkomst worden gemaakt.

In het belang van de duidelijkheid en de rechtszekerheid verdient het aanbeveling dit expliciet in de tekst tot uitdrukking te brengen.

\*

DE GRIFFIER,  
Wim GEURTS

DE VOORZITTER,  
Marnix VAN DAMME

Notas

(1) Hierna: de wet van 27 maart 2020 (II).

(2) Parl.St. Kamer 2019-20, nr. 55-1104/001, 6-7.

(3) Het gaat om de erkenning verleend door de Minister van Werk op basis van artikel 18 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 ‘tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag’ voor de onderneming in herstructurering als bedoeld in artikel 15 van dit koninklijk besluit of de onderneming in moeilijkheden als bedoeld in artikel 14 van hetzelfde koninklijk besluit (artikel 4, tweede en derde lid, van het ontwerp).

(4) De erkenning geldt immers voor maximaal 2 jaar (artikel 18, § 1, van het koninklijk besluit van 3 mei 2007).

(5) Vaste rechtspraak van het Grondwettelijk Hof. Zie bv. GwH 17 juli 2014, nr. 107/2014, B.12; GwH 25 september 2014, nr. 141/2014, B.4.1; GwH 30 april 2015, nr. 50/2015, B.16; GwH 18 juni 2015, nr. 91/2015, B.5.1.; GwH 16 juli 2015, nr. 104/2015, B.6.

(6) Dit houdt in dat dergelijke onderneming die reeds nu haar erkenning heeft, en die voortloopt na 1 juli 2020, hoe dan ook op de maatregelen beroep kan doen en de onderneming die na 1 januari 2021 een aanvraag indient met het oog op aanvang van de erkenning vóór 1 januari 2021 dit uitdrukkelijk dient te motiveren om aanspraak te kunnen maken op de maatregelen.

La dernière phrase de l’alinéa 4 dispose que « [l]a convention collective de travail ne peut contenir de disposition autorisant une reconduction tacite (à savoir, de la période d’adaptation temporaire de la durée du travail et de l’instauration temporaire de la semaine de quatre jours) ».

À la question de savoir pourquoi cette disposition ne vise que la convention collective de travail et pas la modification du règlement de travail, le délégué a répondu que l’article 353bis/7/5 pourrait être étendu à la modification du règlement de travail.

Il est recommandé d’adapter le texte de la disposition en projet dans ce sens.

#### Article 4

7. L’article 4, alinéa 1<sup>er</sup>, du projet, dispose que le crédit temps corona est applicable aux employeurs qui tombent dans le champ d’application de la loi du 5 décembre 1968 ‘sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires’ auxquels s’appliquent (lire : s’applique) une reconnaissance comme entreprise en restructuration ou comme entreprise en difficulté, dont la période de reconnaissance commence avant le 1<sup>er</sup> janvier 2021.

Il est recommandé de préciser dans le rapport au Roi qu’il s’agit de conditions cumulatives.

Dès lors, par souci de clarté et de sécurité juridique, mieux vaudrait, dans le texte néerlandais de l’article 4, alinéa 1<sup>er</sup>, du projet, supprimer les virgules, qui peuvent être source de confusion et laisser penser qu’il s’agit d’une énumération.

#### Article 5

8. Le délégué confirme que le crédit temps « pour une période qui ne peut être inférieure à un mois et qui ne peut dépasser six mois », prévu à l’alinéa 1<sup>er</sup>, ne doit pas être utilisé pendant une période ininterrompue, mais peut être réparti sur différentes périodes. En ce qui concerne également le renouvellement de la convention, prévu à l’alinéa 3, le délégué confirme que celui-ci ne doit pas nécessairement suivre immédiatement une période qui précède. Chaque renouvellement devra faire l’objet d’une nouvelle convention.

Dans l’intérêt de la clarté et de la sécurité juridique, il est recommandé de mentionner explicitement ces précisions dans le texte.

\*

LE GREFFIER,  
Wim GEURTS

LE PRESIDENT,  
Marnix VAN DAMME

Notes

(1) Ci-après : la loi du 27 mars 2020 (II).

(2) Doc. parl., Chambre, 2019 20, n° 55-1104/001, pp. 6-7.

(3) Il s’agit de la reconnaissance octroyée par le Ministre de l’Emploi sur la base de l’article 18 de l’arrêté royal du 3 mai 2007 ‘fixant le régime de chômage avec complément d’entreprise’ pour l’entreprise en restructuration visée à l’article 15 de cet arrêté royal ou pour l’entreprise en difficulté visée l’article 14 du même arrêté royal (article 4, alinéas 2 et 3, du projet).

(4) La reconnaissance ne vaut en effet que pour une durée maximale de 2 ans (article 18, § 1<sup>er</sup>, de l’arrêté royal du 3 mai 2007).

(5) Jurisprudence constante de la Cour constitutionnelle. Voir par exemple C.C., 17 juillet 2014, n° 107/2014, B.12 ; C.C., 25 septembre 2014, n° 141/2014, B.4.1 ; C.C., 30 avril 2015, n° 50/2015, B.16 ; C.C., 18 juin 2015, n° 91/2015, B.5.1 ; C.C., 16 juillet 2015, n° 104/2015, B.6.

(6) Il s’ensuit qu’une telle entreprise, qui dispose d’ores et déjà de cette reconnaissance, laquelle se poursuit après le 1<sup>er</sup> juillet 2021, peut en tout état de cause avoir recours aux mesures et que l’entreprise qui, après le 1<sup>er</sup> janvier 2021, introduit une demande afin que la reconnaissance commence avant cette date, doit la motiver expressément pour pouvoir prétendre au bénéfice des mesures.

26 JUNI 2020. — Koninklijk besluit nr. 46 tot uitvoering van artikel 5, § 1, 5° van de wet van 27 maart 2020 die machtiging verleent aan de Koning om maatregelen te nemen in de strijd tegen de verspreiding van het coronavirus COVID-19 (II) tot ondersteuning van de werkgevers en de werknemers (1)

FILIP, Koning der Belgen,

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

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

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

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

Gelet op het koninklijk besluit van 12 december 2001 tot uitvoering van hoofdstuk IV van de wet van 10 augustus 2001 betreffende verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven betreffende het stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking;

Gelet op het koninklijk besluit van 16 mei 2003 tot uitvoering van het Hoofdstuk 7 van Titel IV van de programmawet van 24 december 2002 (I), betreffende de harmonisering en vereenvoudiging van de regelingen inzake verminderingen van de sociale zekerheidsbijdragen;

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

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

Overwegende de arbeidswet van 16 maart 1971;

Overwegende de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;

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

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

Gelet op de akkoordbevinding van de Minister van Begroting, gegeven op 17 juni 2020;

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

Gelet op het advies nr. 67.654 van de Raad van State, gegeven op 25 juni 2020, met toepassing van artikel 4, derde lid, van de wet van 27 maart 2020 die machtiging verleent aan de Koning om maatregelen te nemen in de strijd tegen de verspreiding van het coronavirus COVID-19 (I);

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

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

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

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

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

**Art. 353bis/7/1.** Deze onderafdeling is van toepassing op de werkgever bedoeld in artikel 335, derde lid, op wie een erkenning als onderneming in herstructurering of als onderneming in moeilijkheden van toepassing is, zoals bedoeld in artikel 4, tweede en derde lid, van het koninklijk besluit nr. 46 van 26 juni 2020 tot uitvoering van artikel 5, § 1, 5° van de wet van 27 maart 2020 die machtiging verleent aan de Koning om maatregelen te nemen in de strijd tegen de verspreiding van het coronavirus COVID-19 (II) tot ondersteuning van de werkgevers en de werknemers, waarvan het begin van de erkenning ten vroegste aanvangt op 1 maart 2020 en ten laatste op 31 december 2020.

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

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

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

26 JUIN 2020. — Arrêté royal n° 46 pris en exécution de l'article 5, § 1<sup>er</sup>, 5° de la loi du 27 mars 2020 accordant des pouvoirs au Roi afin de prendre des mesures dans la lutte contre la propagation du coronavirus COVID-19 (II) visant à soutenir les employeurs et les travailleurs (1)

PHILIPPE, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

Vu la loi du 27 mars 2020 habitant le Roi à prendre des mesures de lutte contre la propagation du coronavirus COVID-19 (II), l'article 5, § 1<sup>er</sup>, 5°;

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

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

Vu l'arrêté royal du 12 décembre 2001 pris en exécution du chapitre IV de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie concernant le système du crédit-temps, la diminution de carrière et la réduction des prestations de travail à mi-temps;

Vu l'arrêté royal du 16 mai 2003 pris en exécution du Chapitre 7 du Titre IV de la loi-programme du 24 décembre 2002 (I), visant à harmoniser et à simplifier les régimes de réductions de cotisations de sécurité sociale ;

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

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

Considérant la loi du 16 mars 1971 sur le travail ;

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

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

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

Vu l'accord du Ministre du Budget, donné le 17 juin 2020 ;

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

Vu l'avis n° 67.654 du Conseil d'État donné le 25 juin 2020, en application de l'article 4, alinéa 3, de la loi du 27 mars 2020 habitant le Roi à prendre des mesures de lutte contre la propagation du coronavirus COVID-19 (I) ;

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

Nous avons arrêté et arrêtons :

CHAPITRE 1<sup>er</sup>. — *Réduction temporaire de la durée du travail dans le cadre de la pandémie COVID-19*

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

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

**Art. 353bis/7/1.** Cette sous-section est applicable aux employeurs visés à l'article 335, alinéa 3 auxquels s'appliquent une reconnaissance comme entreprise en restructuration ou comme entreprise en difficulté, conformément à l'article 4, les alinéas 2 et 3, de l'arrêté royal n° 46 du 26 juin 2020 pris en exécution de l'article 5, § 1<sup>er</sup>, 5° de la loi du 27 mars 2020 accordant des pouvoirs au Roi afin de prendre des mesures dans la lutte contre la propagation du coronavirus COVID-19 (II) visant à soutenir les employeurs et les travailleurs, dont la période de reconnaissance commence au plus tôt le 1<sup>er</sup> mars 2020 et au plus tard le 31 décembre 2020.

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

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

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

**Art. 353bis/7/3.** De werkgevers bedoeld in artikel 353bis/7/1, die overgaan tot een tijdelijke aanpassing van de arbeidsduur, genieten een doelgroepvermindering volgens de voorwaarden bepaald in of krachtens deze onderafdeling.

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

**Art. 353bis/7/4.** De werkgever geniet vanaf het kwartaal van invoering van het stelsel van tijdelijke aanpassing van de arbeidsduur in de onderneming en tot het kwartaal waarin de tijdelijke aanpassing van de arbeidsduur loopt, een forfaitaire doelgroepvermindering per kwartaal waarvan het forfaitaire bedrag afhangt van de procentuele aanpassing van de arbeidsduur, op voorwaarde dat de arbeidsduur met een vierde of met een vijfde wordt verminderd.

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

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

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

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

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

De Koning bepaalt de minimale inhoud van de bedoelde collectieve arbeidsovereenkomst en de na te leven procedures. Deze voorschriften zijn eveneens van toepassing wanneer de tijdelijke aanpassing van de arbeidsduur en de tijdelijke invoering van de vierdagenweek in het arbeidsreglement zijn opgenomen.

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

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

De looncompensatie bedoeld in het vierde lid, mag niet tot gevolg hebben dat het brutoloon van de werknemer hoger is dan het brutoloon waarop hij recht had vóór de invoering van de tijdelijke aanpassing van de arbeidsduur. Hierbij wordt geen rekening gehouden met de aanpassing van de lonen aan de index en aan de baremieke loonsverhogingen.

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

**Art. 353bis/7/6.** Voor de voltijds tewerkgestelde werknemers die betrokken zijn bij de tijdelijke aanpassing van de arbeidsduur zoals bepaald in deze onderafdeling, is artikel 28, § 4, van de arbeidswet van 16 maart 1971 eveneens van toepassing bij overschrijding van het wekelijks aantal uren die voortvloeien uit het werkrooster dat in het arbeidsreglement is opgenomen.

**Art. 353bis/7/3.** Les employeurs visés à l'article 353bis/7/1 qui procèdent à une adaptation temporaire de la durée du travail dans les conditions fixées par ou en vertu de la présente sous-section bénéficient d'une réduction groupe-cible.

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

**Art. 353bis/7/4.** L'employeur bénéficie à partir du trimestre d'introduction du régime d'adaptation temporaire de la durée du travail dans l'entreprise et jusqu'au trimestre pendant lequel l'adaptation temporaire de la durée du travail se termine, d'une réduction forfaitaire groupe-cible pour chaque trimestre, dont le montant forfaitaire dépend du pourcentage de l'adaptation de la durée du travail, à condition que la durée du travail ait diminué d'un quart ou d'un cinquième.

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

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

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

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

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

Le Roi fixe le contenu minimum de cette convention collective de travail et les procédures à suivre. Ces prescriptions sont également d'application dans l'hypothèse où l'adaptation temporaire de la durée du travail et l'instauration temporaire de la semaine de quatre jours sont prévues par le règlement de travail.

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

Le contenu minimum visé à l'alinéa 2 prévoit au moins la mention claire de la date de début et de fin de l'adaptation temporaire de la durée du travail et, le cas échéant, de l'instauration temporaire de la semaine de quatre jours, et prévoit une compensation salariale. La convention collective de travail, ou, le cas échéant, le règlement de travail, ne peut contenir de disposition autorisant une reconduction tacite.

La compensation salariale visée à l'alinéa 4 ne peut avoir comme conséquence que le salaire brut du travailleur soit plus élevé que le salaire brut auquel il avait droit avant l'adaptation temporaire de la durée du travail. Il n'est pas tenu compte à cet égard de l'adaptation des salaires à l'indice des prix, ni des augmentations barémiques.

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

**Art. 353bis/7/6.** Pour les travailleurs occupés à temps plein et concernés par l'adaptation temporaire de la durée du travail telle que prévue par la présente sous-section, l'article 28, § 4, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail s'applique également en cas de dépassement du nombre hebdomadaire d'heures de travail qui résultent de l'horaire de travail prévu dans le règlement de travail.



**Art. 353bis/7/7.** De Rijksdienst voor Sociale Zekerheid is gemachtigd de voordelen die krachtens deze onderafdeling werden toegekend, terug te vorderen bij inbreuk door de werkgever op de bepalingen inzake de arbeidsduur van de arbeidswet van 16 maart 1971 of op de bepalingen van deze onderafdeling.

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

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

**Art. 353bis/7/8.** Wanneer gedurende de periode van tijdelijke aanpassing van de arbeidsduur bedoeld in deze onderafdeling, de werkgever de arbeidsovereenkomst beëindigt zoals bedoeld in artikel 39 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, wordt onder "lopend loon" begrepen het loon waarop de werknemer op het ogenblik van de beëindiging aanspraak had kunnen maken indien zijn arbeidsduur niet was aangepast."

**Art. 2.** In titel III van het koninklijk besluit 16 mei 2003 tot uitvoering van het Hoofdstuk 7 van Titel IV van de programmawet van 24 december 2002 (I), betreffende de harmonisering en vereenvoudiging van de regelingen inzake verminderingen van de sociale zekerheidsbijdragen wordt een hoofdstuk VIII/1, dat de artikelen 28/6/1, 28/6/2, 28/6/3, 28/6/4 en 28/6/5 ingevoegd, luidende:

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

**Art. 28/6/1.** Dit hoofdstuk is van toepassing op werkgevers bedoeld in artikel 335, derde lid, van de wet van 24 december 2002, op wie een erkenning als onderneming in herstructurering of als onderneming in moeilijkheden van toepassing is, waarvan de periode van de erkenning ten vroegste aanvangt op 1 maart 2020 en ten laatste op 31 december 2020.

**Art. 28/6/2.** Een doelgroepvermindering voor tijdelijke arbeidsduurvermindering wordt als volgt toegekend:

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

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

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

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

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

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

**Art. 28/6/3.** In de aangiften voor de sociale zekerheid voor de kwartalen waarin de bij artikel 353bis/7/4 van de wet van 24 december 2002 bedoelde doelgroepverminderingen worden toegekend, moet de werkgever melding maken van:

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

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

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

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

De collectieve arbeidsovereenkomst moet duidelijk de begin- en einddatum van de tijdelijke aanpassing van de arbeidsduur en, in voorkomend geval, van de tijdelijke invoering van de vierdagenweek vermelden. De collectieve arbeidsovereenkomst mag geen bepaling bevatten die een stilzwijgende verlenging mogelijk maakt.

**Art. 353bis/7/7.** L'Office national de Sécurité sociale est habilité à récupérer les avantages octroyés en vertu de la présente sous-section, en cas d'infraction de l'employeur aux dispositions relatives à la durée du travail de la loi du 16 mars 1971 sur le travail ou aux dispositions de la présente sous-section.

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

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

**Art. 353bis/7/8.** En cas de congé visé par l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, donné par l'employeur pendant la période d'adaptation temporaire de la durée du travail visée à la présente sous-section, on entend par "rémunération en cours" la rémunération à laquelle le travailleur aurait eu droit au moment du congé si la durée du travail n'avait pas été adaptée. »

**Art. 2.** Dans le titre III de l'arrêté royal du 16 mai 2003 pris en exécution du Chapitre 7 du Titre IV de la loi-programme du 24 décembre 2002 (I), visant à harmoniser et à simplifier les régimes de réductions de cotisations de sécurité sociale, il est inséré un chapitre VIII/1, comportant les articles 28/6/1, 28/6/2, 28/6/3, 28/6/4 et 28/6/5, rédigé comme suit :

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

**Art. 28/6/1.** Le présent chapitre s'applique aux employeurs visés à l'article 335, alinéa 3 de la loi du 24 décembre 2002 auxquels s'appliquent une reconnaissance comme entreprise en restructuration ou comme entreprise en difficulté, dont la période de reconnaissance commence au plus tôt le 1<sup>er</sup> mars 2020 et au plus tard le 31 décembre 2020.

**Art. 28/6/2.** Une réduction groupe-cible pour réduction temporaire de la durée du travail est accordée de la manière suivante :

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

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

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

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

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

Les réductions visées à l'alinéa 1<sup>er</sup>, 3° et 4° sont uniquement applicables pour les travailleurs à temps plein.

**Art. 28/6/3.** Dans les déclarations à la sécurité sociale relatives aux trimestres au cours desquels les réductions groupes-cibles visées à l'article 353bis/7/4 de la loi du 24 décembre 2002 sont accordées, l'employeur doit renseigner :

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

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

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

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

La convention collective de travail doit clairement mentionner les dates de début et de fin de l'adaptation temporaire de la durée du travail et, le cas échéant, de l'instauration temporaire de la semaine de quatre jours. La convention collective de travail ne peut pas contenir de disposition par laquelle elle peut être prorogée par tacite reconduction.

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

De looncompensatie voorzien bij artikel 353bis/7/5, vierde lid, van de wet van 24 december 2002 moet minstens drie vierden belopen van het bedrag van de forfaitaire vermindering bedoeld in artikel 28/3 van dit besluit.

Bij invoering van de vierdagenweek vermeldt de collectieve arbeidsovereenkomst duidelijk de wekelijkse arbeidsregeling waarbij het begrip "vierdagenweek" moet voldoen aan de definitie in artikel 25. De periode van de invoering van de vierdagenweek moet in de periode van de tijdelijke aanpassing van de arbeidsduur vallen.

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

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

**Art. 28/6/5.** De bij artikel 353bis/7/3 van de wet van 24 december 2002 bedoelde doelgroepverminderingen worden geacht definitief te zijn toegekend wanneer vaststaat dat de werkgever aan alle daartoe door of krachtens dezelfde wet bepaalde voorwaarden heeft voldaan. Tot op dat ogenblik zijn zij slechts voorlopig toegekend."

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

#### HOOFDSTUK 2. — *Corona-tijdskrediet.*

**Art. 4.** Dit hoofdstuk is van toepassing op de werkgevers die onder toepassing vallen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités op wie een erkenning als onderneming in herstructurering of als onderneming in moeilijkheden van toepassing is waarvan de periode van de erkenning ten vroegste aanvangt op 1 maart 2020 en ten laatste op 31 december 2020.

Wordt beschouwd als erkenning als onderneming in herstructurering, de erkenning verleend door de Minister van Werk op basis van artikel 18 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, voor de onderneming in herstructurering als bedoeld in artikel 15 van voormeld koninklijk besluit van 3 mei 2007.

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

**Art. 5.** De werkgever kan aan elke voltijds tewerkgestelde werknemer voorstellen om zijn arbeidsprestaties te verminderen met 1/5 of tot een halftijdse betrekking voor een periode die niet korter mag zijn dan één maand en die zes maanden niet mag overschrijden.

Bovendien moet de periode van de vermindering van de arbeidsprestaties volledig gesitueerd zijn binnen de periode van erkenning als onderneming in herstructurering of als onderneming in moeilijkheden, waarvan de periode van erkenning aanvangt voor 1 januari 2021.

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

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

**Art. 6.** De verminderde arbeidsduur, zoals overeengekomen ingevolge artikel 5, moet gemiddeld worden gerespecteerd over de periode vastgesteld in de geschreven overeenkomst zoals bedoeld in artikel 5, overeenkomstig de modaliteiten vastgesteld in artikel 26bis, § 1, van de arbeidswet van 16 maart 1971.

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

La compensation salariale prévue par l'article 353bis/7/5, alinéa 4, de la loi du 24 décembre 2002 doit s'élever au moins à trois quart du montant de la réduction forfaitaire visée à l'article 28/3 du présent arrêté.

En cas d'instauration de la semaine de quatre jours, la convention collective de travail mentionne clairement le régime de travail hebdomadaire ; dans ce cadre, la notion de « semaine de quatre jours » doit répondre à la définition de l'article 25. La période de l'instauration de la semaine de quatre jours doit se situer durant la période de l'adaptation temporaire de la durée de travail.

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

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

**Art. 28/6/5.** Les réductions groupes-cibles visées à l'article 353bis/7/3 de la loi du 24 décembre 2002 sont réputées avoir été définitivement octroyées lorsqu'il a été établi que l'employeur a satisfait à toutes les conditions prévues par ou en vertu de la même loi. Jusqu'à ce moment-là, elles sont accordées seulement de façon provisoire. ».

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

#### CHAPITRE 2. — *Crédit-temps Corona*

**Art. 4.** Le présent chapitre est d'application aux employeurs qui tombent sous le champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail auxquels s'appliquent une reconnaissance comme entreprise en restructuration ou comme entreprise en difficulté, dont la période de reconnaissance commence au plus tôt le 1<sup>er</sup> mars 2020 et au plus tard le 31 décembre 2020.

Est considérée comme reconnaissance comme entreprise en restructuration, la reconnaissance octroyée par le Ministre de l'Emploi sur la base de l'article 18 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, pour l'entreprise en restructuration visée à l'article 15 du même arrêté royal du 3 mai 2007.

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

**Art. 5.** L'employeur peut proposer à tout travailleur occupé à temps plein de réduire ses prestations de travail d'un cinquième ou à mi-temps pour une période qui ne peut être inférieure à un mois et qui ne peut dépasser six mois.

En outre, la période de réduction des prestations de travail doit entièrement se situer dans la période de reconnaissance comme entreprise en restructuration ou comme entreprise en difficulté, dont la période de reconnaissance commence avant le 1<sup>er</sup> janvier 2021.

En cas d'accord du travailleur, la convention portant sur la réduction temporaire de ses prestations de travail à temps plein doit être constatée par écrit conformément au prescrit de l'article 11bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Cette convention peut être renouvelée sans toutefois pouvoir excéder la période maximale fixée à l'alinéa 1<sup>er</sup>. Il n'est pas nécessaire que cette période renouvelée suive immédiatement la période précédente.

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

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

**Art. 7.** Wanneer gedurende de periode van vermindering van de arbeidsprestaties, bedoeld in artikel 5, de werkgever de arbeidsovereenkomst beëindigt zoals bedoeld in artikel 39 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, wordt onder "lopend loon" begrepen het loon waarop de werknemer op het ogenblik van de beëindiging aanspraak had kunnen maken indien hij, naargelang het geval, voltijds was blijven werken of zijn arbeidsprestaties van tenminste 3/4 van een voltijdse betrekking niet had verminderd.

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

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

De periode van de vermindering van de arbeidsprestaties opgenomen in het kader van dit hoofdstuk, wordt niet in aanmerking genomen voor de maximale periode van opname van het tijdskrediet zoals bepaald in het voornoemde koninklijk besluit van 12 december 2001.

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

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

### HOOFDSTUK 3. — Landingsbanen.

**Art. 9.** Het bijkomend recht op onderbrekingsuitkeringen zonder maximumduur in toepassing van artikel 6 van het koninklijk besluit van 12 december 2001 tot uitvoering van hoofdstuk IV van de wet van 10 augustus 2001 betreffende verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven betreffende het stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, wordt eveneens toegekend aan de voltijdse werknemers van 55 jaar en ouder die hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking of verminderen met een vijfde in toepassing van CAO nr. 103, wanneer:

1° de aanvangsdatum van de vermindering van de arbeidsprestaties gelegen is in de periode van erkenning van de onderneming door de Minister bevoegd voor Werk, als onderneming in herstructurering of onderneming in moeilijkheden in toepassing van de regelgeving met betrekking tot de werkloosheid met bedrijfstoeslag, voor zover de periode van erkenning ten vroegste aanvangt op 1 maart 2020 en ten laatste op 31 december 2020, en;

2° de werknemer die onderbrekingsuitkeringen aanvraagt en die, op het ogenblik van de schriftelijke kennisgeving aan de werkgever 25 jaar beroepsverleden als loontrekkende in de zin van artikel 10, § 3 van CAO nr. 103, zoals gewijzigd door de CAO nr. 103<sup>ter</sup>, kunnen rechtvaardigen.

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

### HOOFDSTUK 4. — Erkenning als onderneming in herstructurering of in moeilijkheden.

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

**Art. 7.** Si l'employeur met fin au contrat de travail, au sens de l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, pendant la période de réduction des prestations de travail visée à l'article 5, on entend par "rémunération en cours" la rémunération à laquelle le travailleur aurait eu droit au moment du congé si, selon le cas, il était resté occupé à plein temps ou n'avait pas réduit ses prestations de travail d'au moins ¾ d'une occupation à temps plein.

**Art. 8. § 1<sup>er</sup>.** Une allocation est accordée au travailleur occupé à temps plein qui convient avec son employeur de réduire ses prestations de travail d'1/5<sup>ème</sup> ou à mi-temps conformément à l'article 5.

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

La période de réduction des prestations de travail prise dans le cadre du présent chapitre n'est pas prise en considération pour la période maximale de crédit-temps telle que prévue par l'arrêté royal précité du 12 décembre 2001.

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

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

### CHAPITRE 3. — Emplois de fin de carrière

**Art. 9.** Le droit complémentaire aux allocations d'interruption sans durée maximale en application de l'article 6 de l'arrêté royal du 12 décembre 2001 pris en exécution du chapitre IV de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie concernant le système du crédit-temps, la diminution de carrière et la réduction des prestations de travail à mi-temps, est aussi octroyé aux travailleurs à temps plein de 55 ans ou plus qui réduisent leurs prestations de travail à mi-temps ou d'un cinquième en application de la CCT n° 103, si :

1° la date de prise de cours de la réduction des prestations de travail est située pendant une période de reconnaissance de l'entreprise, par le Ministre compétent pour l'Emploi, comme entreprise en restructuration ou entreprise en difficulté en application de la réglementation relative au chômage avec complément d'entreprise, pour autant que la période de reconnaissance commence au plus tôt le 1<sup>er</sup> mars 2020 et au plus tard le 31 décembre 2020, et;

2° le travailleur, qui demande des allocations d'interruption et qui, au moment de l'avertissement écrit à l'employeur, peut justifier de 25 ans de carrière au sens de l'article 10, § 3 de la CCT n° 103, telle que modifiée par la CCT n° 103<sup>ter</sup>.

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

### CHAPITRE 4. — Reconnaissance comme entreprise en restructuration ou en difficulté.

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



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

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

**Art. 13.** De in artikel 12 bedoelde werkgever kan de uitvoering van de arbeidsovereenkomst van zijn werklieden laten schorsen of een regeling van gedeeltelijke arbeid invoeren overeenkomstig artikel 51 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

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

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

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

In afwijking van artikel 77/1, § 2, eerste lid, van dezelfde wet is de regeling voorzien in Titel III, Hoofdstuk II/I van dezelfde wet van toepassing op de ondernemingen die gebonden zijn door een collectieve arbeidsovereenkomst of een ondernemingsplan, als bedoeld in artikel 77/1, § 2, eerste lid, 1°, 2°, 3° en 4° van dezelfde wet. In het ondernemingsplan moet worden aangegeven dat de onderneming in het voorafgaande kwartaal een substantiële daling van ten minste 10% van de omzet of de productie heeft gekend in vergelijking met hetzelfde kwartaal van 2019. Tevens moet de werkgever in het ondernemingsplan zich ertoe verbinden de bedienden op wie de regeling van volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of de regeling van gedeeltelijke arbeid wordt toegepast, twee vormingsdagen per maand aan te bieden. De werkgever dient onverwijld een kopie van het ondernemingsplan over te maken aan de ondernemingsraad of bij gebreke daarvan, aan de vakbondsafvaardiging.

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

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

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

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

#### HOOFDSTUK 6 — Slotbepalingen

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### CHAPITRE 6 — Dispositions finales

**Art. 15.** Les chapitres 1, 2, 3 et 4 entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2020.

Le chapitre 5 entre en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2020 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2020.

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

Gegeven te Brussel, 26 juni 2020.

FILIP

Van Koningswege :  
La Ministre des Affaires sociales,  
M. DE BLOCK  
De Minister van Werk,  
N. MUYLLE

—————  
Nota's

(1) Wet van 27 maart 2020, *Belgisch Staatsblad* van 30 maart 2020;  
Herstellwet van 22 januari 1985, *Belgisch Staatsblad* van 24 januari 1985;

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

Koninklijk besluit van 12 december 2001, *Belgisch Staatsblad* van 18 december 2001;

Koninklijk besluit van 16 mei 2003, *Belgisch Staatsblad* van 6 juni 2003;

Koninklijk besluit van 3 mei 2007, *Belgisch Staatsblad* van 8 juni 2007.

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

Donné à Bruxelles, le 26 juin 2020.

PHILIPPE

Par le Roi :  
De Minister van Sociale Zaken,  
M. DE BLOCK  
La Ministre de l'Emploi,  
N. MUYLLE

—————  
Notes

(1) Loi du 27 mars 2020, *Moniteur belge* du 30 mars 2020 ;  
Loi de redressement du 22 janvier 1985, *Moniteur belge* du 24 janvier 1985 ;

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

Arrêté royal du 12 décembre 2001, *Moniteur belge* du 18 décembre 2001 ;

Arrêté royal du 16 mai 2003, *Moniteur belge* du 6 juin 2003 ;

Arrêté royal du 3 mai 2007, *Moniteur belge* du 8 juin 2007.

**FEDERALE OVERHEIDSDIENST VOLKSGEZONDHEID,  
VEILIGHEID VAN DE VOEDSELKETEN  
EN LEEFMILIEU**

[C – 2020/15022]

**19 MEI 2020. — Koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 24 juni 1997 betreffende de verplichte bijdragen aan het Fonds voor de gezondheid en de productie van dieren, vastgesteld voor de sector pluimvee**

VERSLAG AAN DE KONING

Sire,

Het ontwerpbesluit dat wij de eer hebben voor te leggen ter ondertekening door Uwe Majesteit betreft een wijziging van het koninklijk besluit van 24 juni 1997 betreffende de verplichte bijdragen aan het Fonds voor de gezondheid en de productie van dieren, vastgesteld voor de sector pluimvee.

Artikel 6, § 1, van de wet van 23 maart 1998 betreffende de oprichting van een Begrotingsfonds voor de gezondheid en de kwaliteit van de dieren en de dierlijke producten, machtigt de Koning om het bedrag van de verplichte bijdragen bedoeld in artikel 5, 1°, van dezelfde wet te bepalen.

Het ontwerpbesluit beoogt de pluimveebedrijven die getroffen werden door een besmetting met een aviariair influenza virus in 2019, vrij te stellen van de verplichte bijdrage aan het Begrotingsfonds voor de gezondheid en de kwaliteit van de dieren en de dierlijke producten voor het bijdragejaar 2019, door toevoeging van een nieuwe paragraaf 5 aan artikel 2 van het koninklijk besluit van 24 juni 1997 betreffende de verplichte bijdragen aan het Fonds voor de gezondheid en de productie van de dieren, vastgesteld voor de sector pluimvee.

In verband met de vrijstellingsbepaling in het ontwerp van koninklijk besluit stelt de Raad van State in punten 3.1 en 3.2 van zijn advies 67.086/3 van 7 april 2020, het volgende:

3.1

*De ontworpen regeling voorziet in een vrijstelling (voor één aanslagjaar) van een belasting die geheven wordt op bedrijven uit de pluimveesector. Ze kan dan ook worden beschouwd als staatssteun die in principe moet worden aangemeld bij de Europese Commissie overeenkomstig artikel 108, lid 3, van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie.*

3.2

*De omstandigheid dat het gaat om een "eenmalige" en "zeer beperkte" aanpassing van de bijdrageregeling volstaat als dusdanig niet om aan te nemen dat de ontworpen regeling niet moet worden aangemeld als staatssteun.*

Het advies wordt niet uitgevoerd wat betreft de aanmelding bij de Europese Commissie overeenkomstig artikel 108, lid 3, van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie.

Volgens de administratie bevindt het volledige dossier van de Sanitaire Fondsen zich momenteel bij de bevoegde diensten van de Commissie (DG AGRI) voor beoordeling in het kader van de verplichte

**SERVICE PUBLIC FEDERAL SANTE PUBLIQUE,  
SECURITE DE LA CHAINE ALIMENTAIRE  
ET ENVIRONNEMENT**

[C – 2020/15022]

**19 MAI 2020. — Arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 24 juin 1997 relatif aux cotisations obligatoires à payer au Fonds de la santé et de la production des animaux, fixées pour le secteur avicole**

RAPPORT AU ROI

Sire,

Le projet d'arrêté que nous avons l'honneur de soumettre à la signature de Votre Majesté concerne une modification de l'arrêté royal du 24 juin 1997 relatif aux cotisations obligatoires à payer au Fonds de la santé et de la production des animaux, fixées pour le secteur avicole.

L'article 6, § 1, de la loi du 23 mars 1998 relative à la création d'un Fonds budgétaire pour la santé et la qualité des animaux et des produits animaux, habilite le Roi à déterminer le montant des cotisations obligatoires visées à l'article 5, 1°, de cette même loi.

Le projet d'arrêté royal vise à exempter les exploitations avicoles, touchées par une infection du virus de l'influenza aviaire en 2019, de la cotisation obligatoire à verser au Fonds budgétaire pour la santé et la qualité des animaux et des produits animaux pour l'année de cotisation 2019, en ajoutant un nouvel alinéa 5 à l'article 2 de l'arrêté royal du 24 juin 1997 relatif aux cotisations obligatoires à payer au Fonds de la santé et de la production des animaux, fixées pour le secteur avicole.

Concernant la disposition d'exemption du projet d'arrêté royal, le Conseil d'État déclare ce qui suit aux points 3.1 et 3.2 de son avis 67.086/3 du 7 avril 2020:

3.1

*Le dispositif en projet prévoit l'exemption (pour un seul exercice d'imposition) d'une taxe frappant les entreprises du secteur avicole. Il peut donc être considéré comme une aide d'État qui doit en principe être notifiée à la Commission européenne, conformément à l'article 108, paragraphe 3, du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne.*

3.2.

*La circonstance qu'il s'agit d'une adaptation « unique » et « très limitée » du régime de cotisations ne suffit pas en soi pour admettre que le dispositif en projet ne doit pas être notifié comme aide d'État.*

L'avis n'est pas mis en œuvre en ce qui concerne la notification à la Commission européenne en vertu de l'article 108, paragraphe 3, du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne.

Selon l'administration le dossier complet sur les fonds sanitaires est actuellement soumis aux services compétents de la Commission (DG AGRI) pour évaluation dans le cadre de l'obligation de notification des