

WETTEN, DECRETEN, ORDONNANTIES EN VERORDENINGEN

LOIS, DECRETS, ORDONNANCES ET REGLEMENTS

FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG

[2020/201506]

6 MAART 2020. — Wet tot behoud van tewerkstelling na de terugtrekking van het Verenigd Koninkrijk uit de Europese Unie

FILIP, Koning der Belgen,

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

De Kamer van volksvertegenwoordigers heeft aangenomen en Wij bekrachtigen hetgeen volgt :

TITEL 1. — *Algemene bepalingen*

Artikel 1. Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 74 van de Grondwet.

Art. 2. § 1. Deze wet is van toepassing op de werkgevers die onder het toepassingsgebied vallen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités en die in economische moeilijkheden verkeren als gevolg van de Brexit.

§ 2. Onder werkgever die in economische moeilijkheden verkeert als gevolg van de Brexit wordt verstaan: de werkgever die door de minister van Werk wordt erkend als zijnde een werkgever die wordt getroffen door een daling van ten minste 5 % van de omzet, van de productie of van het aantal bestellingen als gevolg van de terugtrekking van het Verenigd Koninkrijk uit de Europese Unie.

De Koning kan het criterium van procentuele daling bedoeld in het eerste lid wijzigen.

Onder bevoegde dienst wordt verstaan de Directie van de Begeleiding van de werkgevers in moeilijkheden en in herstructurering van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

§ 3. De toepassing van de tijdelijke crisismaatregelen bepaald in Titel 2 is evenwel beperkt tot de werkgevers in moeilijkheden bedoeld in paragraaf 2, die voor de respectievelijke maatregelen bedoeld in Titel 2 gebonden zijn door:

1° een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in het bevoegde paritair comité en neergelegd op de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen binnen de week die volgt op de inwerkingtreding van titel 1 en 2;

2° bij ontstentenis van een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst bedoeld in de bepaling onder 1° voor de ondernemingen met een syndicale delegatie, een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op het niveau van de onderneming en neergelegd op de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen binnen de vijf werkdagen na de datum waarop de overeenkomst werd gesloten. Indien binnen de twee weken na het opstarten van onderhandelingen, via de formele uitnodiging van de werkgever aan de syndicale delegatie, om te komen tot het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst op het niveau van de onderneming geen resultaat wordt bereikt, kan de werkgever de respectievelijke maatregelen bedoeld in deze titel vooralsnog toepassen voor zover hij gebonden is door een aanvraag tot erkenning als werkgever in moeilijkheden die werd goedgekeurd overeenkomstig de procedure voorzien in de artikelen 3 en 4;

3° bij ontstentenis van een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst bedoeld in de bepaling onder 1°, voor de ondernemingen zonder syndicale delegatie:

— een aanvraag tot erkenning als werkgever in moeilijkheden bedoeld in dit artikel, die is goedgekeurd overeenkomstig de procedure voorzien in de artikelen 3 en 4;

— of een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op het niveau van de onderneming en neergelegd ter griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen binnen de vijf werkdagen na de datum waarop de overeenkomst werd gesloten.

De collectieve arbeidsovereenkomsten vermeld in deze paragraaf in de punten 1°, 2° en 3° moeten:

— uitdrukkelijk vermelden dat ze gesloten zijn in toepassing van Titel 2 van deze wet;

SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE

[2020/201506]

6 MARS 2020. — Loi visant à maintenir l'emploi après le retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne

PHILIPPE, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

La Chambre des représentants a adopté et Nous sanctionnons ce qui suit :

TITRE 1^{er}. — *Dispositions générales*

Article 1^{er}. La présente loi règle une matière visée à l'article 74 de la Constitution.

Art. 2. § 1^{er}. Cette loi s'applique aux employeurs ressortissant au champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires qui rencontrent des difficultés économiques en raison du Brexit.

§ 2. Est considéré comme un employeur faisant face à des difficultés économiques en raison du Brexit, l'employeur reconnu par le ministre de l'Emploi comme étant un employeur affecté par une réduction d'au moins 5 % de son chiffre d'affaires, de sa production ou de ses commandes à la suite du retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne.

Le Roi peut modifier le critère de la diminution exprimée en pourcentage visé à l'alinéa 1^{er}.

Par service compétent, il faut entendre la Direction de l'accompagnement des employeurs en difficulté ou en restructuration de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

§ 3. L'application des mesures de crise temporaires prévues au Titre 2 est toutefois limitée aux employeurs en difficulté visés au paragraphe 2, qui sont liés pour l'application respective des mesures visées au Titre 2 par:

1° une convention collective de travail conclue au sein de la commission paritaire compétente et déposée au greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale dans la semaine qui suit l'entrée en vigueur des titres 1^{er} et 2;

2° à défaut d'une convention collective de travail sectorielle visée au 1°, pour les entreprises qui ont une délégation syndicale, une convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise doit être déposée au greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale au plus tard dans les cinq jours ouvrables qui suivent la date à laquelle la convention a été conclue. Si dans les deux semaines suivant le début des négociations, initiée par l'invitation formelle par l'employeur à la délégation syndicale, pour la conclusion d'une convention collective de travail au niveau de l'entreprise, aucun résultat n'est atteint, l'employeur peut encore appliquer les mesures respectives visées au présent titre pour autant qu'il soit lié par une demande de reconnaissance comme employeur en difficulté approuvée conformément à la procédure prévue aux articles 3 et 4;

3° à défaut de convention collective de travail sectorielle visée au 1°, pour les entreprises sans délégation syndicale:

— une demande de reconnaissance comme employeur en difficulté visé au présent article, approuvée conformément à la procédure prévue aux articles 3 et 4;

— ou une convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise et déposée au greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale au plus tard dans les cinq jours ouvrables qui suivent la date à laquelle la convention a été conclue.

Les conventions collectives de travail mentionnées au présent paragraphe aux points 1°, 2° et 3° doivent:

— mentionner expressément qu'elles sont conclues en application du Titre 2 de la présente loi;

— uitdrukkelijk vermelden op welke tijdelijke crisismaatregelen bedoeld in deze Titel 2 ze betrekking hebben;

— worden neergelegd op de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg;

— maatregelen bevatten tot maximaal behoud van de tewerkstelling.

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

— het bedrag van de supplementen bedoeld in de artikelen 7 en 8;

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

Art. 3. De aanvraag tot erkenning als werkgever die in economische moeilijkheden verkeert als gevolg van de Brexit bedoeld in artikel 2 bevat de volgende gegevens :

— de vermelding dat ze opgesteld is in het kader van deze wet;

— maatregelen tot maximaal behoud van de tewerkstelling;

— de maatregelen bedoeld in titel 2 die de werkgever wenst te gebruiken en de duur ervan;

— de vermelding van het supplement bedoeld in de artikelen 7 en 8.

Indien gebruik wordt gemaakt van de maatregel bedoeld in artikel 7 betaalt de werkgever aan de werkman voor elke dag waarop hij niet gewerkt heeft een supplement bovenop de werkloosheidsuitkeringen, waarvan het minimumbedrag wordt bepaald op 5,63 euro. Het derde en vierde lid van artikel 51, § 8, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten zijn van toepassing.

Indien gebruik wordt gemaakt van de maatregel bedoeld in artikel 8 betaalt de werkgever aan de bediende voor elke dag waarop niet wordt gewerkt een supplement bovenop de werkloosheidsuitkeringen verschuldigd wegens schorsing van de uitvoering van de overeenkomst. De betaling van dit supplement kan ten laste worden gelegd van het Fonds voor Bestaanszekerheid door een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst. Dit supplement is minstens gelijkwaardig aan het supplement toegekend aan de werklieden van dezelfde werkgever die genieten van werkloosheidsuitkeringen in geval van schorsing van de uitvoering van de overeenkomst in toepassing van artikel 51 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten of, bij ontstentenis van dergelijke werklieden, aan het supplement voorzien door de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in het paritair orgaan waaronder de werkgever zou ressorteren indien hij werklieden zou tewerkstellen of, bij ontstentenis van dergelijke collectieve arbeidsovereenkomst, aan het minimumbedrag van 5,63 euro per dag.

Art. 4. De ondernemingen moeten een aanvraag tot erkenning als werkgever in moeilijkheden indienen via een formulier waarvan het model wordt vastgesteld door de minister van Werk overeenkomstig artikel 2, § 3, tweede lid, en artikel 3, eerste lid. De onderneming moet de gemotiveerde aanvraag tot erkenning als werkgever in moeilijkheden per post of via elektronische weg overmaken aan de bevoegde dienst van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid Arbeid en Sociaal Overleg.

Deze aanvraag tot erkenning kan worden ingediend op hetzelfde ogenblik als de neerlegging van de collectieve arbeidsovereenkomst, bedoeld in artikel 2, § 3, in de punten 1^o en 2^o, op de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen.

In de aanvraag tot erkenning moet de werkgever het bewijs leveren dat hij getroffen is door een daling van ten minste 5 % van de omzet, van de productie of van het aantal bestellingen als gevolg van de terugtrekking van het Verenigd Koninkrijk uit de Europese Unie.

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

Op verzoek van de werkgever en na advies van de Commissie "Ondernemingsplannen", kan de minister van Werk afwijken van het vierde lid in bijzondere situaties.

De bevoegde dienst legt de betrokken aanvraag tot erkenning als werkgever in moeilijkheden onmiddellijk voor advies voor aan de Commissie "Ondernemingsplannen" bedoeld in het hoofdstuk 3 van Titel 1 van de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord.

— mentionner expressément à laquelle des mesures temporaires de crise visées au Titre 2 ils ont trait;

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

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

Si les conventions collectives de travail ont trait à un régime de suspension totale de l'exécution du contrat de travail ou du travail à temps partiel, il y a lieu de déterminer pour cette mesure au moins ce qui suit:

— le montant des suppléments visés aux articles 7 et 8;

— la durée de la suspension totale de l'exécution du contrat de travail ou du travail à temps partiel, sans que cette durée puisse dépasser la durée maximale visée à l'article 8.

Art. 3. La demande de reconnaissance comme employeur faisant face à des difficultés économiques en raison du Brexit visée à l'article 2 comporte les données suivantes :

— la mention qu'elle est rédigée en application de la présente loi;

— des mesures visant au maintien maximum de l'emploi;

— les mesures visées au titre 2 que l'employeur souhaite utiliser et leur durée;

— la mention du supplément visé aux articles 7 et 8.

En cas d'utilisation de la mesure visée à l'article 7, l'employeur paie à l'ouvrier, pour chaque jour pendant lequel il n'a pas travaillé, un supplément aux allocations de chômage dont le montant minimum est fixé à 5,63 euros. Les alinéas 3 et 4 de l'article 51, § 8, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, sont d'application.

En cas d'utilisation de la mesure visée à l'article 8, l'employeur paie à l'employé, pour chaque jour pendant lequel il n'a pas travaillé, un supplément aux allocations de chômage pour suspension de l'exécution du contrat. Le paiement de ce supplément peut être mis à charge du Fonds de sécurité d'existence par une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi. Ce supplément est au moins équivalent au supplément accordé aux ouvriers du même employeur qui bénéficient d'allocations de chômage en cas de suspension de l'exécution du contrat en application de l'article 51 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ou, à défaut de tels ouvriers, au supplément prévu par la convention collective de travail conclue au sein de l'organe paritaire dont relèverait cet employeur s'il occupait des ouvriers ou, à défaut d'une telle convention collective de travail, au montant minimum de 5,63 euros par jour.

Art. 4. Les entreprises doivent introduire la demande de reconnaissance comme employeur en difficulté via un formulaire dont le modèle est fixé par le ministre de l'Emploi conformément à l'article 2, § 3, alinéa 2, et à l'article 3, alinéa 1^{er}. L'entreprise doit transmettre la demande motivée de reconnaissance comme employeur en difficulté, par voie postale ou par voie électronique auprès du service compétent du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

Cette demande de reconnaissance peut être introduite au même moment que le dépôt au greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, de la convention collective de travail visée à l'article 2, § 3, aux points 1^o et 2^o.

Dans la demande de reconnaissance, l'employeur doit apporter la preuve qu'il est affecté par une diminution d'au moins 5 % du chiffre d'affaires, de la production ou des commandes à la suite du retrait du Royaume-Uni de l'Union Européenne.

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

À la demande de l'employeur et après avis de la Commission "Plans d'entreprise", le ministre de l'Emploi peut déroger à l'alinéa 4 dans des situations particulières.

Le service compétent présente la demande de reconnaissance comme employeur en difficulté immédiatement pour avis à la Commission "Plans d'entreprise" visée au chapitre 3 du titre I de la loi du 1^{er} février 2011 relative à la prolongation des mesures de crise et à l'application de l'accord interprofessionnel.

De Commissie neemt binnen de twee weken na ontvangst van de aanvraag tot erkenning als werkgever in moeilijkheden een gemotiveerd advies op basis van volgende criteria:

- voldoet de onderneming aan de voorwaarden tot erkenning als werkgever in moeilijkheden overeenkomstig de bepalingen van artikel 2, § 2;
- voldoet de aanvraag tot erkenning aan de bepalingen van artikel 3;
- wordt aangetoond dat de toepassing van de maatregelen, voorzien in de aanvraag tot erkenning, leidt tot het vermijden van ontslagen.

Het advies van de Commissie wordt door de bevoegde dienst onmiddellijk overgemaakt aan de minister van Werk.

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

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

Art. 5. Na ontvangst van het advies van de Commissie, neemt de minister van Werk een gemotiveerde beslissing over de erkenning als werkgever die in economische moeilijkheden verkeert als gevolg van de Brexit. Deze erkenning preciseert de maatregelen bedoeld in titel 2 waarvan de werkgever gebruik kan maken, de duur van de erkenning, alsook het bedrag van het supplement dat de werkgever voorziet overeenkomstig artikelen 7 en 8.

De periode van erkenning eindigt ten laatste op de datum waarop deze titel buiten werking treedt.

De gemotiveerde beslissing van de minister van Werk wordt door de bevoegde dienst onmiddellijk ter kennis gebracht van de betrokken werkgever.

De bevoegde dienst deelt tevens aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening en de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid mee welke werkgevers door de minister van Werk zijn erkend als werkgever die in economische moeilijkheden verkeert als gevolg van de Brexit, samen met de maatregelen waarvan deze werkgevers gebruik kunnen maken alsook van de begin- en einddatum van hun erkenning.

De werkgever die door de minister van Werk wordt erkend als werkgever die in economische moeilijkheden verkeert als gevolg van de Brexit, maakt een kopie van de erkenning over aan de ondernemingsraad of, bij ontstentenis van een ondernemingsraad, aan de vakbondsafvaardiging. Hij deelt daarbij de economische redenen mee die het gebruik van de maatregelen van deze wet rechtvaardigen.

TITEL 2. — Tijdelijke crisismaatregelen ter ondersteuning van werkgevers in economische moeilijkheden als gevolg van de terugtrekking van het Verenigd Koninkrijk uit de Europese Unie

HOOFDSTUK 1. — Tijdelijke collectieve regeling van volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst of van gedeeltelijke arbeid

Art. 6. Deze titel is van toepassing op de werknemers die worden tewerkgesteld door werkgevers die in economische moeilijkheden verkeren als gevolg van de Brexit.

Art. 7. De in artikel 6 bedoelde werkgever kan, gedurende de periode van erkenning bedoeld in artikel 5, eerste lid, voor zijn werklieden gebruik maken van de regeling van volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst of van gedeeltelijke arbeid zoals bepaald in artikel 51, § 2 en 3, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

In afwijking van artikel 51, § 2, eerste lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten kan de uitvoering van de arbeidsovereenkomst ten hoogste acht weken geheel worden geschorst.

In afwijking van artikel 51, § 3, eerste lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten kan de regeling van gedeeltelijke arbeid worden ingevoerd voor een duur van ten hoogste zes maanden.

De nadere regels bepaald door of krachtens artikel 51, § 2 tot 7, en artikel 51bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten zijn van toepassing.

Indien er gebruik wordt gemaakt van een regeling van volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst of van gedeeltelijke arbeid, betaalt de werkgever aan de werkmans voor elke dag waarop hij niet heeft gewerkt een supplement bovenop de werkloosheidsuitkeringen, waarvan het minimumbedrag wordt bepaald op 5,63 euro. Het derde en vierde lid van artikel 51, § 8, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten zijn van toepassing.

La Commission donne, dans les deux semaines après la réception de la demande de reconnaissance comme employeur en difficulté, un avis motivé sur la base des critères suivants:

- l'entreprise satisfait aux conditions de reconnaissance comme employeur en difficulté conformément aux dispositions de l'article 2, § 2;
- la demande de reconnaissance répond aux conditions de l'article 3;
- il est démontré que l'application des mesures, prévues dans la demande de reconnaissance comme employeur en difficulté, permet d'éviter des licenciements.

L'avis de la Commission est immédiatement transmis au ministre de l'Emploi par le service compétent.

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

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

Art. 5. Le ministre de l'Emploi prend une décision motivée sur la reconnaissance en tant qu'employeur en difficultés économiques en raison du Brexit, après réception de l'avis de la Commission. La reconnaissance précise les mesures visées au titre 2 auxquelles l'employeur peut avoir recours, la durée de la reconnaissance ainsi que le montant du supplément prévu aux articles 7 et 8.

La période de reconnaissance se termine au plus tard à la date à laquelle le présent titre cesse de d'être en vigueur.

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

Le service compétent communique en outre à l'Office National de l'Emploi et à l'Office National de Sécurité Sociale le nom des employeurs reconnus par le ministre de l'Emploi comme étant soumis à des difficultés économiques en raison du Brexit, ainsi que les mesures auxquelles ces employeurs peuvent avoir recours et les dates de début et de fin de leur reconnaissance.

L'employeur reconnu par le ministre de l'Emploi comme étant un employeur soumis à des difficultés économiques en raison du Brexit envoie une copie de la reconnaissance au conseil d'entreprise ou, en l'absence de conseil d'entreprise, à la délégation syndicale. Il communique en même temps les causes économiques justifiant l'utilisation des mesures de la présente loi.

TITRE 2. — Mesures temporaires de crise en faveur des employeurs soumis à des difficultés économiques à la suite du retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne

CHAPITRE 1^{er}. — Régime collectif temporaire de suspension totale de l'exécution du contrat de travail ou de travail à temps réduit

Art. 6. Le présent titre est applicable aux travailleurs qui sont occupés par des employeurs qui sont soumis à des difficultés économiques en raison du Brexit.

Art. 7. L'employeur, visé à l'article 6, peut recourir, pour ses ouvriers, pendant la période de reconnaissance visée à l'article 5, alinéa 1^{er}, au régime de suspension totale de l'exécution du contrat de travail ou de travail à temps réduit tel que visé à l'article 51, § 2 et 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Par dérogation à l'article 51, § 2, alinéa 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, l'exécution du contrat de travail peut être totalement suspendue pendant huit semaines au maximum.

Par dérogation à l'article 51, § 3, alinéa 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le régime de travail à temps réduit peut être instauré pour une période maximale de six mois.

Les modalités prévues par ou en application de l'article 51, § 2 à 7, et de l'article 51bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail sont applicables.

En cas de recours à un régime de suspension totale de l'exécution du contrat de travail ou de travail à temps réduit, l'employeur paie à l'ouvrier, pour chaque jour pendant lequel il n'a pas travaillé, un supplément aux allocations de chômage dont le montant minimum est fixé à 5,63 euros. Les alinéas 3 et 4 de l'article 51, § 8, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, sont d'application.

Art. 8. De in artikel 6 bedoelde werkgever kan voor zijn bedienden gebruik maken van de regeling van volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst of van gedeeltelijke arbeid zoals bepaald in artikel 77/4 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, gedurende de periode van erkenning bedoeld in artikel 5, eerste lid. De nadere regels bepaald door of krachtens de artikelen 77/4, § 1 tot 6, en 77/5 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten zijn hierop van toepassing.

De regeling van volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en de regeling van gedeeltelijke arbeid kunnen worden ingevoerd voor maximaal 8 kalenderweken per kalenderjaar, wat de regeling van volledige schorsing betreft, en voor maximaal 13 kalenderweken per kalenderjaar, wat de regeling van gedeeltelijke arbeid betreft. De nadere regels van artikel 77/7, tweede en derde lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten zijn hierop van toepassing.

Indien er gebruik wordt gemaakt van een regeling van volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst of van gedeeltelijke arbeid, betaalt de werkgever aan de bediende voor elke dag waarop niet wordt gewerkt een supplement bovenop de werkloosheidsuitkeringen verschuldigd wegens schorsing van de uitvoering van de overeenkomst. De betaling van dit supplement kan ten laste worden gelegd van het Fonds voor Bestaanszekerheid door een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst. Dit supplement is minstens gelijkwaardig aan het supplement toegekend aan de werklieden van dezelfde werkgever die genieten van werkloosheidsuitkeringen in geval van schorsing van de uitvoering van de overeenkomst in toepassing van artikel 51 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten of, bij ontstentenis van dergelijke werklieden, aan het supplement voorzien door de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in het paritair orgaan waaronder de werkgever zou ressorteren indien hij werklieden zou tewerkstellen of, bij ontstentenis van dergelijke collectieve overeenkomst, aan het minimumbedrag van 5,63 euro per dag.

Art. 9. De regeling van volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en de regeling van gedeeltelijke arbeid bedoeld in artikel 8, wordt niet aangerekend op de regeling van volledige schorsing en de regeling van gedeeltelijke arbeid bepaald in artikel 77/7, eerste lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Art. 10. De werkloosheidsuitkeringen die in toepassing van dit hoofdstuk door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening worden uitbetaald, maken geen deel uit van het totale bedrag van de werkloosheidsuitkeringen dat voor de toepassing van artikel 53 van de wet van 26 juni 2002 betreffende de sluiting van de ondernemingen in aanmerking wordt genomen.

HOOFDSTUK 2. — *Tijdelijke individuele vermindering van de arbeidsprestaties*

Art. 11. De werkgever die in economische moeilijkheden verkeert als gevolg van de Brexit kan aan elke voltijds tewerkgestelde werknemer voorstellen om zijn arbeidsprestaties te verminderen 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 werkgever die in economische moeilijkheden verkeert als gevolg van de Brexit.

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

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

Art. 12. De verminderde arbeidsduur, zoals overeengekomen ingevolge artikel 11, moet gemiddeld worden gerespecteerd over de periode vastgesteld in de geschreven overeenkomst zoals bedoeld in artikel 11, overeenkomstig de modaliteiten vastgesteld in artikel 26bis, § 1, van de arbeidswet van 16 maart 1971.

Art. 8. L'employeur visé à l'article 6 peut recourir pour ses employés au régime de suspension totale de l'exécution du contrat de travail ou de travail à temps réduit prévu à l'article 77/4 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail pendant la période de reconnaissance visée à l'article 5, alinéa 1^{er}. Les modalités prévues par ou en application des articles 77/4, § 1^{er} à 6, et 77/5 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail sont applicables à celui-ci.

Le régime de la suspension totale de l'exécution du contrat de travail et le régime de travail à temps réduit peuvent être introduits pour un maximum de 8 semaines calendrier par année civile en ce qui concerne le régime de suspension totale, et de 13 semaines calendrier par année civile en ce qui concerne le régime de travail à temps réduit. Les modalités prévues à l'article 77/7, alinéas 2 et 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail sont applicables à celui-ci.

En cas de recours à un régime de suspension totale de l'exécution du contrat de travail ou de travail à temps réduit, l'employeur paie à l'employé, pour chaque jour pendant lequel il n'est pas travaillé, un supplément aux allocations de chômage pour suspension de l'exécution du contrat. Le paiement de ce supplément peut être mis à charge du Fonds de sécurité d'existence par une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi. Ce supplément est au moins équivalent au supplément accordé aux ouvriers du même employeur qui bénéficie d'allocations de chômage en cas de suspension de l'exécution du contrat en application de l'article 51 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ou, à défaut de tels ouvriers, au supplément prévu par la convention collective de travail conclue au sein de l'organe paritaire dont relèverait cet employeur s'il occupait des ouvriers ou, à défaut d'une telle convention collective, au montant minimum de 5,63 euros par jour.

Art. 9. Le régime de suspension totale de l'exécution du contrat de travail et le régime de travail à temps réduit visés à l'article 8, ne sont pas imputables au régime de suspension totale et au régime de travail à temps réduit prévus à l'article 77/7, alinéa 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Art. 10. Les allocations de chômage qui sont versées par l'Office national de l'Emploi en application du présent chapitre ne font pas partie du montant total des allocations de chômage qui entrent en ligne de compte pour l'application de l'article 53 de la loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprises.

CHAPITRE 2. — *Réduction individuelle temporaire des prestations de travail*

Art. 11. L'employeur qui est soumis à des difficultés économiques en raison du Brexit peut proposer à tout travailleur occupé à temps plein de réduire ses prestations de travail à 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 convenue de réduction des prestations de travail doit entièrement se situer dans la période de reconnaissance comme employeur soumis à des difficultés économiques en raison du Brexit.

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

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

Art. 12. La durée du travail réduite, telle que convenue en vertu de l'article 11, doit être respectée en moyenne sur la période fixée dans la convention écrite visée à l'article 11, selon les modalités définies à l'article 26bis, § 1^{er}, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

Art. 13. Wanneer gedurende de periode van vermindering van de arbeidsprestaties, bedoeld in artikel 11, de werkgever de arbeidsovereenkomst beëindigt zoals bedoeld in artikel 39 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, wordt onder "lopend loon" begrepen het loon waarop de werknemer op het ogenblik van de beëindiging aanspraak had kunnen maken indien hij, naargelang het geval, voltijds was blijven werken of zijn arbeidsprestaties van tenminste 3/4 van een voltijdse betrekking niet had verminderd.

Art. 14. § 1. Een uitkering wordt toegekend aan de voltijds tewerkgestelde werknemer die met zijn werkgever overeenkomt om zijn arbeidsprestaties te verminderen met 1/5 of tot een halftijdse betrekking overeenkomstig artikel 11.

Op deze uitkering zijn de uitvoeringsmaatregelen van toepassing van artikel 103^{quater} van de herstelwet 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 herstelwet 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. — Tijdelijke aanpassing van de arbeidsduur

Art. 15. In titel IV, hoofdstuk 7, afdeling 3, van de programmawet (I) van 24 december 2002 wordt onderafdeling 8, buiten werking getreden ingevolge artikel 13 van de wet van 19 juni 2009 houdende diverse bepalingen over tewerkstelling in tijden van crisis, hersteld als volgt: "Onderafdeling 8 - Tijdelijke crisisaanpassing van de arbeidsduur".

Art. 16. In dezelfde onderafdeling 8, ingevoegd bij artikel 15, wordt artikel 353^{bis}/1, buiten werking getreden ingevolge artikel 13 van de voornoemde wet van 19 juni 2009, hersteld als volgt:

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

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

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

Art. 17. In dezelfde onderafdeling 8, ingevoegd bij artikel 15, wordt artikel 353^{bis}/2, buiten werking getreden ingevolge artikel 13 van de voornoemde wet van 19 juni 2009, hersteld als volgt:

"Art. 353^{bis}/2. De werkgevers bedoeld in artikel 335, derde lid, die overgaan tot een tijdelijke aanpassing van de arbeidsduur, volgens de voorwaarden bepaald in of krachtens deze onderafdeling, op grond van het feit dat ze in economische moeilijkheden verkeren als gevolg van de Brexit, zoals bepaald in artikel 2 van de wet van 6 maart 2020 tot behoud van tewerkstelling na de terugtrekking van het Verenigd Koninkrijk uit de Europese Unie, genieten een doelgroepvermindering.

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

Art. 13. En cas de congé donné par l'employeur, au sens de l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, pendant la période de réduction des prestations de travail visée à l'article 11, 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 ses prestations d'au moins 3/4 d'un temps plein n'avaient pas été réduites.

Art. 14. § 1^{er}. Une allocation est accordée au travailleur occupé à temps plein qui convient avec son employeur de réduire ses prestations de travail d'1/5^{ème} ou à mi-temps conformément à l'article 11.

Pour cette allocation, il est fait application des mesures d'exécution de l'article 103^{quater} 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 appliquée 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. À cet égard, il n'est pas tenu compte de l'adaptation des rémunérations à l'indice des prix et aux augmentations barémiques.

CHAPITRE 3. — Adaptation temporaire de la durée du travail

Art. 15. Dans le titre IV, chapitre 7, section 3, de la loi-programme (I) du 24 décembre 2002, la sous-section 8, qui a cessé d'être en vigueur en application de l'article 13 de la loi du 19 juin 2009 portant des dispositions diverses en matière d'emploi pendant la crise, est rétablie dans la rédaction suivante: "Sous-section 8 - Adaptation temporaire de crise de la durée du travail".

Art. 16. Dans la sous-section 8, insérée par l'article 15, l'article 353^{bis}/1, qui a cessé d'être en vigueur en application de l'article 13 de la loi précitée du 19 juin 2009, est rétabli dans la rédaction suivante:

"Art. 353^{bis}/1. Pour l'application de la présente sous-section, on entend par durée du travail, la durée hebdomadaire comme définie par l'article 348, alinéa 1^{er}.

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

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

Art. 17. Dans la même sous-section 8, insérée par l'article 15, l'article 353^{bis}/2, qui a cessé d'être en vigueur en application de l'article 13 de la loi précitée du 19 juin 2009, est rétabli dans la rédaction suivante:

"Art. 353^{bis}/2. Les employeurs visés à l'article 335, alinéa 3, qui procèdent à une adaptation temporaire de la durée du travail dans les conditions fixées par ou en vertu de la présente sous-section, au motif qu'ils sont soumis à des difficultés économiques en raison du Brexit, tel que prévu à l'article 2 de la loi du 6 mars 2020 visent à maintenir l'emploi après le retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne, bénéficient d'une réduction groupe-cible.

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

Art. 18. In dezelfde onderafdeling 8, ingevoegd bij artikel 15, wordt artikel 353bis/3, buiten werking getreden ingevolge artikel 13 van de voornoemde wet van 19 juni 2009, hersteld als volgt :

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

De tijdelijke aanpassing van de arbeidsduur moet de arbeidsduur verminderen met een vierde of met een vijfde.

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

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

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

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

Art. 19. In dezelfde onderafdeling 8, ingevoegd bij artikel 15, wordt artikel 353bis/4, buiten werking getreden ingevolge artikel 13 van de voornoemde wet van 19 juni 2009, hersteld als volgt :

“Art. 353bis/4. De tijdelijke aanpassing van de arbeidsduur en de invoering van de vierdagenweek moeten worden vastgesteld bij een op het niveau van de onderneming gesloten collectieve arbeidsovereenkomst of, wanneer er binnen de onderneming geen vakbondsafvaardiging is, bij een wijziging van het arbeidsreglement, en moeten van toepassing zijn op het geheel van de werknemers van de onderneming of op een specifieke categorie van werknemers van de onderneming. De collectieve arbeidsovereenkomsten of de bepalingen in het arbeidsreglement vermelden uitdrukkelijk dat ze gesloten, respectievelijk opgenomen worden in het kader van Titel 2, hoofdstuk 3 - Tijdelijke aanpassing van de Arbeidsduur - van de voornoemde wet van 6 maart 2020 tot behoud van tewerkstelling na de terugtrekking van het Verenigd Koninkrijk uit de Europese Unie.

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 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 begindatum mag de begindatum van erkenning als werkgever die in economische moeilijkheden verkeert als gevolg van de Brexit, niet voorafgaan en de einddatum mag niet vallen na de einddatum van deze erkenning. De collectieve arbeidsovereenkomst mag geen bepaling bevatten waardoor zij stilzwijgend verlengd kan worden.

De looncompensatie bedoeld in het derde 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 socialezekerheidsbijdragen worden berekend.”.

Art. 20. In dezelfde onderafdeling 8, ingevoegd bij artikel 15, wordt artikel 353bis/5, buiten werking getreden ingevolge artikel 13 van de voornoemde wet van 19 juni 2009, hersteld als volgt :

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

Art. 18. Dans la même sous-section 8, insérée par l'article 15, l'article 353bis/3, qui a cessé d'être en vigueur en application de l'article 13 de la loi précitée du 19 juin 2009, est rétabli dans la rédaction suivante :

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

L'adaptation temporaire de la durée du travail doit diminuer la durée du travail d'un quart ou d'un cinquième.

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

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

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

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

Art. 19. Dans la même sous-section 8, insérée par l'article 15, l'article 353bis/4, qui a cessé d'être en vigueur en application de l'article 13 de la loi précitée du 19 juin 2009, est rétabli dans la rédaction suivante :

“Art. 353bis/4. L'adaptation temporaire de la durée du travail et l'instauration de la semaine de quatre jours doivent être fixés soit par convention collective de travail, conclue au niveau de l'entreprise soit, à défaut de délégation syndicale au sein de l'entreprise, par une modification du règlement de travail, et s'appliquant à l'ensemble des travailleurs de l'entreprise ou à une catégorie spécifique de travailleurs de l'entreprise. Les conventions collectives de travail ou les dispositions du règlement de travail mentionnent explicitement qu'elles sont conclues, respectivement incluses dans le cadre du titre 2, chapitre 3 - Adaptation temporaire de la durée du travail - de la loi précitée du 6 mars 2020 visant à maintenir l'emploi après le retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne.

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

Le contenu minimum visé à l'alinéa 2 prévoit au minimum 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'introduction temporaire de la semaine de quatre jours, et prévoit une compensation salariale. La date de début ne peut précéder la date de début de la reconnaissance comme employeur soumis à des difficultés économiques en raison du Brexit et la date de fin ne peut se situer après la date de fin de la reconnaissance. La convention collective de travail ne peut contenir de disposition autorisant une reconduction tacite.

La compensation salariale visée à l'alinéa 3 ne peut avoir comme conséquence que le salaire brut du travailleur soit plus élevé que le salaire brut auquel il avait droit avant l'adaptation temporaire de la durée du travail. Il n'est pas tenu compte à cet égard de l'adaptation des salaires à l'indice des prix, ni des augmentations barémiques.

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

Art. 20. Dans la même sous-section 8, insérée par l'article 15, l'article 353bis/5, qui a cessé d'être en vigueur en application de l'article 13 de la loi précitée du 19 juin 2009, est rétabli dans la rédaction suivante :

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

Art. 21. In dezelfde onderafdeling 8, ingevoegd bij artikel 15, wordt artikel 353bis/6, buiten werking getreden ingevolge artikel 13 van de voornoemde wet van 19 juni 2009, hersteld als volgt :

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

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

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

Art. 22. In dezelfde onderafdeling 8, ingevoegd bij artikel 15, wordt artikel 353bis/7, buiten werking getreden ingevolge artikel 13 van de voornoemde wet van 19 juni 2009, hersteld als volgt :

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

Art. 23. In titel III van het koninklijk besluit van 16 mei 2003 tot uitvoering van het hoofdstuk 7 van titel IV van de programmawet van 24 december 2002, betreffende de harmonisering en vereenvoudiging van de regelingen inzake verminderingen van de sociale zekerheidsbijdragen wordt hoofdstuk VIII, dat de artikelen 28/2, 28/3, 28/4, 28/5 en 28/6 bevat en dat buiten werking getreden is ingevolge artikel 13 van de voornoemde wet van 19 juni 2009, hersteld als volgt :

“Hoofdstuk VIII. Tijdelijke crisis-aanpassing van de arbeidsduur

Art. 28/2. Dit hoofdstuk is van toepassing op werkgevers bedoeld in artikel 335, derde lid, van de programmawet (I) van 24 december 2002, die overgaan tot een tijdelijke aanpassing van de arbeidsduur, volgens de voorwaarden bepaald in of krachtens dit hoofdstuk, op grond van het feit dat ze in economische moeilijkheden verkeren als gevolg van de Brexit, zoals bepaald in artikel 2 van de wet van 6 maart 2020 tot behoud van tewerkstelling na de terugtrekking van het Verenigd Koninkrijk uit de Europese Unie.

Art. 28/3. Een doelgroepvermindering voor tijdelijke arbeidsduurvermindering wordt als volgt toegekend :

1° een bedrag G4 vanaf het kwartaal van invoering van het stelsel van tijdelijke aanpassing van de arbeidsduur in de onderneming en tot het kwartaal waarin de tijdelijke aanpassing van de arbeidsduur 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 in de bepalingen onder 3° en 4° zijn enkel toepasbaar voor voltijdse werknemers.

Art. 28/4. In de aangiften voor de sociale zekerheid voor de kwartalen waarin de bij de artikelen 353bis/3 van de programmawet (I) 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. 21. Dans la même sous-section 8, insérée par l'article 15, l'article 353bis/6, qui a cessé d'être en vigueur en application de l'article 13 de la loi précitée du 19 juin 2009, est rétabli dans la rédaction suivante :

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

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

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

Art. 22. Dans la même sous-section 8, insérée par l'article 15, l'article 353bis/7, qui a cessé d'être en vigueur en application de l'article 13 de la loi précitée du 19 juin 2009, est rétabli dans la rédaction suivante :

“Art. 353bis/7. 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 crise de la durée du travail, on entend par “rémunération en cours” la rémunération à laquelle le travailleur aurait eu droit au moment du congé si la durée du travail n'avait pas été adaptée.”.

Art. 23. Dans le titre III de l'arrêté royal du 16 mai 2003 pris en exécution du chapitre 7 du titre IV de la loi-programme du 24 décembre 2002, visant à harmoniser et à simplifier les régimes de réductions de cotisations de sécurité sociale, le chapitre VIII, comportant les articles 28/2, 28/3, 28/4, 28/5 et 28/6, qui a cessé d'être en vigueur en application de l'article 13 de la loi précitée du 19 juin 2009, est rétabli dans la rédaction suivante :

“Chapitre VIII. Adaptation temporaire de crise de la durée du travail

Art. 28/2. Le présent chapitre s'applique aux employeurs visés à l'article 335, alinéa 3, de la loi-programme (I) du 24 décembre 2002, qui procèdent à une adaptation temporaire de la durée du travail dans les conditions fixées par ou en vertu du présent chapitre, au motif qu'ils sont soumis à des difficultés économiques en raison du Brexit, tel que prévu à l'article 2 de la loi du 6 mars 2020 visant à maintenir l'emploi après le retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne.

Art. 28/3. 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 réduite 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 réduite d'un quart;

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 28/5. De collectieve arbeidsovereenkomsten of de bepalingen in het arbeidsreglement vermelden uitdrukkelijk dat ze gesloten, respectievelijk opgenomen worden in het kader van Titel 2, hoofdstuk 3 - Tijdelijke aanpassing van de arbeidsduur - van de voormelde wet van 6 maart 2020 tot behoud van tewerkstelling na de terugtrekking van het Verenigd Koninkrijk uit de Europese Unie.

De collectieve arbeidsovereenkomst moet duidelijk de begin- en einddatum van de tijdelijke aanpassing van de arbeidsduur en, in voorkomend geval, van de tijdelijke invoering van de vierdagenweek vermelden. De begindatum mag de datum van inwerkingtreding van hoofdstuk 3 van titel 2 - Tijdelijke aanpassing van de arbeidstijd - van de voornoemde wet van 6 maart 2020 tot behoud van tewerkstelling na de terugtrekking van het Verenigd Koninkrijk uit de Europese Unie, niet voorafgaan, noch na de datum vallen waarop voornoemde titel 2 buiten werking treedt. De einddatum moet liggen voor de datum waarop voornoemde titel 2 buiten werking treedt. De collectieve arbeidsovereenkomst mag geen bepaling bevatten die een stilzwijgende verlenging mogelijk maakt.

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

De looncompensatie voorzien bij artikel 353bis/4, derde lid, van de programmawet (I) van 24 december 2002 moet minstens drie vierden belopen van het bedrag van de forfaitaire vermindering bedoeld in artikel 28/3 van dit besluit.

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

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

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

Art. 24. De Koning kan de bepalingen ingevoegd bij het artikel 23 opheffen, aanvullen, vervangen en wijzigen.

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

Art. 25. In artikel 77/1 van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 12 april 2011 en laatstelijk gewijzigd bij de wet van 16 mei 2016, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° in paragraaf 3 wordt het vierde lid aangevuld met de woorden "en aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening";

2° in § 4, eerste lid, 1° en 3°, worden de woorden "van het kalenderjaar 2008 of" opgeheven.

TITEL 4. — *Slotbepalingen*

Art. 26. § 1. Titel 1 en 2 treden in werking op dezelfde dag als de wet van 3 april 2019 betreffende de terugtrekking van het Verenigd Koninkrijk, voor zover het Verenigd Koninkrijk en de Europese Unie geen akkoord hebben gesloten over hun toekomstige handelsrelaties vóór het einde van de transitieperiode bepaald in het Akkoord inzake de terugtrekking van het Verenigd Koninkrijk van Groot-Brittannië en Noord-Ierland uit de Europese Unie en de Europese Gemeenschap voor Atoomenergie. Titels 1 en 2 treden buiten werking zes maanden na de datum van hun inwerkingtreding.

Onderafdeling 8 van titel IV, hoofdstuk 7, afdeling 3, van de programmawet (I) van 24 december 2002 en hoofdstuk VIII van titel III van het koninklijk besluit van 16 mei 2003 tot uitvoering van het hoofdstuk 7 van titel IV van de programmawet van 24 december 2002, betreffende de harmonisering en vereenvoudiging van de regelingen inzake verminderingen van de sociale zekerheidsbijdragen, treden buiten werking zes maanden na de datum van de inwerkingtreding van titel 1 en 2 van deze wet.

De Koning kan, na advies van de Nationale Arbeidsraad, bij een besluit vastgelegd na overleg in de Ministerraad, de data van buiten werkingtreding wijzigen.

Art. 28/5. Les conventions collective de travail ou les dispositions du règlement de travail mentionnent explicitement qu'elles sont conclues, respectivement incluses dans le cadre du Titre 2, chapitre 3 - Adaptation temporaire de la durée du travail - de la loi précitée du 6 mars 2020 visant à maintenir l'emploi après le retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne.

La convention collective de travail doit clairement mentionner les dates de début et de fin de l'adaptation temporaire de la durée du travail et, le cas échéant, de l'instauration temporaire de la semaine de quatre jours. La date de début ne peut pas précéder le jour de l'entrée en vigueur du chapitre 3 du titre 2 - Adaptation temporaire de la durée du travail - de la loi précitée du 6 mars 2020 visant à maintenir de l'emploi après le retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne, ni se situer après la date à laquelle le titre 2 précité, cesse d'être en vigueur. La date de fin doit se situer avant la date à laquelle le titre 2 précité cesse d'être en vigueur. La convention collective de travail ne peut pas contenir de disposition par laquelle elle peut être prorogée par tacite reconduction.

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

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

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

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

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

Art. 24. Le Roi peut abroger, compléter, remplacer et modifier les dispositions insérées par l'article 23.

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

Art. 25. Dans l'article 77/1 de la même loi, inséré par la loi du 12 avril 2011 et modifié en dernier lieu par la loi du 16 mai 2016, les modifications suivantes sont apportées :

1° dans le paragraphe 3, l'alinéa 4, les mots "et à l'Office National de l'Emploi" sont insérés entre les mots "transmises aux entreprises concernées" et "par le Directeur général";

2° dans le § 4, alinéa 1^{er}, 1° et 3°, les mots "de l'année calendrier 2008 ou" sont abrogés.

TITRE 4. — *Dispositions finales*

Art. 26. § 1^{er}. Les titres 1^{er} et 2 entrent en vigueur le même jour que la loi du 3 avril 2019 relative au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne pour autant que le Royaume-Uni et l'Union européenne n'aient pas conclu d'accord sur leurs relations commerciales futures avant la fin de la période transitoire prévue par l'Accord sur le retrait du Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord de l'Union européenne et de la Communauté européenne de l'énergie atomique. Les titres 1^{er} et 2 cessent d'être en vigueur six mois après la date de leur entrée en vigueur.

La sous-section 8 du titre IV, chapitre 7, section 3, de la loi-programme (I) du 24 décembre 2002 et le chapitre VIII du titre III de l'arrêté royal du 16 mai 2003 pris en exécution du chapitre 7 du titre IV de la loi-programme du 24 décembre 2002, visant à harmoniser et à simplifier les régimes de réductions de cotisations de sécurité sociale, cessent d'être en vigueur six mois après la date d'entrée en vigueur des titres 1 et 2 de la présente loi.

Le Roi peut, après avis du Conseil national du Travail, modifier les dates de fin de vigueur par arrêté délibéré en Conseil des ministres.

§ 2. Titel 3 treedt in werking op de eerste dag van de tweede maand na die waarin deze wet is bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad*.

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

Gegeven te Brussel, 6 maart 2020

FILIP

Van Koningswege :
De Minister van Werk,
N. MUYLLE
Met 's Lands zegel gezegd:
De Minister van Justitie,
K. GEENS

Nota

Kamer van volksvertegenwoordigers (www.dekamer.be) :

Stukken : Doc 55 0880/(2019/2020)

001 : Wetsvoorstel van mevrouw Lanjri, de heren Scourneau en Lachaert en mevrouw Fonck

002 en 003 : Amendementen

004 : Advies van de Raad van State

005 : Wijziging indiener

006 : Amendementen

007 : Verslag van de eerste lezing

008 : Artikelen aangenomen in eerste lezing

009 : Amendementen

010 : Verslag van de tweede lezing

011 : Tekst aangenomen in tweede lezing

012 : Tekst aangenomen door de plenaire vergadering en aan de Koning ter bekrachtiging voorgelegd

Integraal verslag : 20 februari 2020

§ 2. Le titre 3 entre en vigueur le premier jour du deuxième mois qui suit celui de la publication de la présente loi au *Moniteur belge*.

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

Donné à Bruxelles, le 6 mars 2020

PHILIPPE

Par le Roi :
La Ministre de l'Emploi,
N. MUYLLE
Scellé du sceau de l'État :
Le Ministre de la Justice,
K. GEENS

Note

Chambre des représentants (www.lachambre.be) :

Documents : Doc 55 0880/(2019/2020)

001 : Proposition de loi de Mme Lanjri, MM. Scourneau et Lachaert et Mme Fonck

002 et 003 : Amendements

004 : Avis du Conseil d'État

005 : Modification auteur

006 : Amendements

007 : Rapport de la première lecture

008 : Articles adoptés en première lecture

009 : Amendements

010 : Rapport de la deuxième lecture

011 : Texte adopté en deuxième lecture

012 : Texte adopté par la séance plénière et soumis à la sanction royale

Compte rendu intégral : 20 février 2020

FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG

[2020/201177]

6 MAART 2020. — Koninklijk besluit betreffende de arbeidsduur van sommige werklieden die onder het Paritair Comité voor de handel in voedingswaren ressorteren (PC 119) (1)

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

Gelet op de arbeidswet van 16 maart 1971, artikel 19, derde lid, 2°, en artikel 24, § 1, 2°, gewijzigd bij het koninklijk besluit nr. 225 van 7 december 1983 en bij de wet van 22 januari 1985;

Gelet op het verzoek van het Paritair Comité voor de handel in voedingswaren van 3 december 2019;

Gelet op het advies 66.969/1 van de Raad van State, gegeven op 21 februari 2020, krachtens artikel 84, § 1, 2°, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State;

Op de voordracht van de Minister van Werk,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

Artikel 1. § 1. Dit besluit is van toepassing op de werkgevers en de werklieden tewerkgesteld aan werken van vervoer, laden en lossen, die onder het Paritair Comité voor de handel in voedingswaren ressorteren, met uitsluiting van de slagerijen, spekslagerijen en penserijen.

§ 2. Voor de toepassing van dit besluit wordt verstaan onder werklieden: de mannelijke en vrouwelijke werklieden.

Art. 2. Worden voor de vaststelling van de arbeidsduur niet als tijd beschouwd gedurende welke de werkmans ter beschikking is van de werkgever, de rusttijden die door de werklieden tewerkgesteld aan werken van vervoer genomen worden, inzonderheid met het oog op de verkeersveiligheid.

SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE

[2020/201177]

6 MARS 2020. — Arrêté royal relatif à la durée du travail de certains ouvriers ressortissant à la Commission paritaire du commerce alimentaire (CP 119) (1)

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

Vu la loi du 16 mars 1971 sur le travail, l'article 19, alinéa 3, 2°, et l'article 24, § 1^{er}, 2°, modifié par l'arrêté royal n° 225 du 7 décembre 1983 et par la loi du 22 janvier 1985;

Vu la demande de la Commission paritaire du commerce alimentaire du 3 décembre 2019;

Vu l'avis 66.969/1 du Conseil d'Etat, donné le 21 février 2020, en application de l'article 84, § 1^{er}, 2°, des lois coordonnées sur le Conseil d'Etat;

Sur la proposition de la Ministre de l'Emploi,

Nous avons arrêté et arrêtons :

Article 1^{er}. § 1^{er}. Le présent arrêté s'applique aux employeurs et aux ouvriers occupés à des travaux de transport, chargement et déchargement, qui ressortissent à la compétence de la Commission paritaire du commerce alimentaire, à l'exclusion des boucheries, charcuteries et triperies.

§ 2. Pour l'application de cet arrêté, on entend par ouvriers: les ouvriers masculins et féminins.

Art. 2. Pour la détermination de la durée du travail, ne sont pas considérés comme temps pendant lequel l'ouvrier est à la disposition de l'employeur, les repos pris par les ouvriers occupés à des travaux de transport, en vue notamment de la sécurité routière.