

JUSTEL - Geconsolideerde wetgeving

<http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/wet/2020/03/06/2020201506/justel>

Dossiernummer : 2020-03-06/04

Titel

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

Situatie : De van kracht zijnde wijzigingen, gepubliceerd tot en met 29-12-2020, zijn verwerkt.

Bron : WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG

Publicatie : Belgisch Staatsblad van 25-03-2020 bladzijde : 17834

Inwerkingtreding : 04-04-2020

Inhoudstafel

[TITEL 1.](#) - Algemene bepalingen

Art. 1-5

[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. 6-10

[HOOFDSTUK 2.](#) - Tijdelijke individuele vermindering van de arbeidsprestaties

Art. 11-14

[HOOFDSTUK 3.](#) - Tijdelijke aanpassing van de arbeidsduur

Art. 15-24

[TITEL 3.](#) - Wijziging van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Art. 25

[TITEL 4.](#) - Slotbepalingen

Art. 26.§ 1

Tekst

[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;
- 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 werkmans 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° en 2°, 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.

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 werkmán 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.

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 werklíeden 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 werklíeden, aan het supplement voorzien door de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in het paritair orgaan waaronder de werkgever zou ressorteren indien hij werklíeden 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 voltíjds tewerkgestelde werknemer voorstellen om zijn arbeidsprestaties te verminderen met 1/5 of tot een halftíjds 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 voltíjds 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 halftíjds betrekking wordt als voltíjds tewerkgestelde werknemer beschouwd, de werknemer tewerkgesteld met arbeidsprestaties van ten minste 3/4 van een voltíjds 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. 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, voltíjds was blijven werken of zijn arbeidsprestaties van tenminste 3/4 van een voltíjds betrekking niet had verminderd.

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

artikel 11.

Op deze uitkering zijn de uitvoeringsmaatregelen van toepassing van artikel 103quater 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 353bis/1, buiten werking getreden ingevolge artikel 13 van de voornoemde wet van 19 juni 2009, hersteld als volgt :

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

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

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

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

"Art. 353bis/2. De werkgevers bedoeld in artikel 335, derde lid, die overgaan tot een tijdelijke aanpassing van de arbeidsduur, volgens de voorwaarden bepaald in of krachtens deze onderafdeling, op grond van het feit dat ze in economische moeilijkheden verkeren als gevolg van de Brexit, zoals bepaald in artikel 2 van de wet van 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. 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. 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 crisisaanpassing van de arbeidsduur, de werkgever de arbeidsovereenkomst beëindigt zoals bedoeld in artikel 39 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, wordt onder "lopend loon" begrepen het loon waarop de werknemer op het ogenblik van de beëindiging aanspraak had kunnen maken indien zijn arbeidsduur niet was aangepast."

[Art. 23.](#) In titel III van het koninklijk besluit 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. 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 stilziggende 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.](#) [¹ De Koning bepaalt de datum van inwerkingtreding en buitenwerkingtreding van titels 1 en 2 van deze wet.]¹

§ 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.

(NOTA : Inwerkingtreding van artikel 1 tot en met 24 vastgesteld op 22-03-2021 door KB 2021-01-31/02, art. 1)

(NOTA : Uitwerkingtreding van artikel 1 tot en met 24 vastgesteld op 21-03-2022 door KB 2021-01-31/02, art. 1)

(1)<W 2020-12-20/05, art. 12, 002; Inwerkingtreding : 01-01-2021>