

JUSTEL - Législation consolidée

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

Dossier numéro : 2020-03-06/04

Titre

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

Situation : Intégration des modifications en vigueur publiées jusqu'au 29-12-2020 inclus.

Source : EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE

Publication : Moniteur belge du 25-03-2020 page : 17834

Entrée en vigueur : 04-04-2020

Table des matières

[TITRE 1er.](#) - Dispositions générales

Art. 1-5

[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 1er.](#) - Régime collectif temporaire de suspension totale de l'exécution du contrat de travail ou de travail à temps réduit

Art. 6-10

[CHAPITRE 2.](#) - Réduction individuelle temporaire des prestations de travail

Art. 11-14

[CHAPITRE 3.](#) - Adaptation temporaire de la durée du travail

Art. 15-24

[TITRE 3.](#) - Modification de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Art. 25

[TITRE 4.](#) - Dispositions finales

Art. 26.§ 1

Texte

[TITRE 1er.](#) - Dispositions générales

Article [1er.](#) La présente loi règle une matière visée à l'article 74 de la Constitution.

[Art. 2.](#) § 1er. 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 1er.

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 1er 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;
- 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 1er. 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° et 2°.

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.

A 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 1er février 2011 relative à la prolongation des mesures de crise et à l'application de l'accord interprofessionnel.

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, permettent 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 1er. - 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 1er, 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 1er, 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 1er, 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. L'employeur visé à l'article 6 peut recourir pour ses employés au régime de suspension totale de