

1^{er} FEVRIER 2011. - Loi portant la prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel

ALBERT II, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

Les Chambres ont adopté et Nous sanctionnons ce qui suit :

TITRE 1^{er}. - Prolongation du régime temporaire de suspension totale ou partielle de l'exécution du contrat de travail des employés et de la prime de crise

Article 1^{er}. La présente loi règle une matière visée à l'article 78 de la Constitution.

CHAPITRE 1^{er}. - Régime temporaire de suspension totale ou partielle de l'exécution du contrat de travail des employés

Section 1^{re}. - Champ d'application

Art. 2. § 1^{er}. Le présent chapitre s'applique aux travailleurs et aux employeurs ressortissant du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

§ 2. L'application de la mesure prévue au présent chapitre est toutefois limitée aux entreprises en difficulté visées au § 4 qui sont liées par :

1° une convention collective de travail conclue au sein de la commission paritaire compétente et déposée dans la semaine qui suit la publication de la présente loi au Moniteur belge ;

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

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

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

5° un plan d'entreprise prolongé ou maintenu en application de l'article 3;

6° une convention collective de travail sectorielle portant sur le régime temporaire et collectif de suspension totale ou partielle de l'exécution du contrat en exécution du chapitre III du Titre II de la loi du 19 juin 2009 portant des dispositions diverses en matière d'emploi pendant la crise et encore en vigueur au 31 janvier 2011.

Le plan d'entreprise mentionné aux 2°, 3° et 5° a force obligatoire à l'égard des travailleurs et des employeurs dans l'entreprise.

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

- mentionner expressément qu'ils sont conclus dans le cadre du présent chapitre;
- être déposés au greffe de la Direction générale des relations collectives du travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale;
- contenir des mesures pour le maintien maximal de l'emploi;
- mentionner le montant du supplément visé à l'article 6, § 7;
- déterminer la durée de la suspension complète ou partielle de l'exécution du contrat de travail, sans que cette durée puisse dépasser la durée maximale visée à l'article 9.

§ 3. L'entreprise doit transmettre le plan d'entreprise visé au § 2, alinéa 1^{er}, 2° et 3°, accompagné d'une demande motivée, par lettre recommandée auprès du Directeur général de la Direction générale des relations collectives du travail du Service public fédéral Emploi,

Travail et Concertation sociale.

Le Directeur général présente le plan d'entreprise immédiatement pour décision à la Commission « Plans d'entreprise » visée au chapitre III du présent Titre.

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

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

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

§ 4. Est considérée comme entreprise en difficulté :

1° L'entreprise, au sens d'entité juridique, qui connaît une diminution substantielle de 15 % au moins de son chiffre d'affaire ou de sa production dans l'un des quatre trimestres précédant le premier recours à la réduction des prestations pour faire face à la crise, par rapport au même trimestre de l'année 2008; si cette diminution ne résulte pas du dernier trimestre précédant le recours à la réduction des prestations pour faire face à la crise, alors la tendance à la baisse doit être confirmée dans le ou les autres trimestres précédant le recours à la réduction des prestations pour faire face à la crise. La preuve de la baisse du chiffre d'affaires est attestée par les déclarations à la TVA des trimestres concernés, joints en annexe.

La diminution substantielle de 15 % de la production doit :

- concerner la production complète de l'entreprise;
- être obtenue par une pondération suivant l'importance des divers produits du processus de production et donner lieu à une diminution des heures de travail productives des travailleurs en relation de celle-ci;
- être prouvée par l'introduction d'un dossier qui, à côté des déclarations à la TVA de tous les trimestres concernés, contient aussi des documents qui démontrent la diminution de production requise et expliquent le mode de calcul suivi, comme des pièces comptables et des rapports transmis au conseil d'entreprise.

2° L'entreprise, au sens d'unité technique d'exploitation visée à l'article 14 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, ou d'entité juridique ou d'unité d'établissement au sens de la loi du 16 janvier 2003 portant création d'une Banque-Carrefour des Entreprises, qui, durant le trimestre qui précède le trimestre au cours duquel est notifié le formulaire visé à l'article 5, connaît un nombre de jours de chômage temporaire pour raisons économiques pour les ouvriers à concurrence d'au moins 20 % du nombre total de jours déclarés à l'Office national de Sécurité sociale.

3° L'entreprise, au sens d'entité juridique, qui connaît une diminution substantielle de ses commandes de 15 % au moins dans l'un des quatre trimestres précédant le premier recours à la réduction des prestations pour faire face à la crise, par rapport au même trimestre de l'année 2008; si cette diminution ne résulte pas du dernier trimestre précédant le recours à la réduction des prestations pour faire face à la crise, alors la tendance à la baisse doit être confirmée dans le ou les autres trimestres précédant le recours à la réduction des prestations pour faire face à la crise.

La diminution substantielle de 15 % des commandes doit :

- affecter toutes les commandes de l'entreprise;
- être obtenue par une pondération en fonction de l'importance des diverses commandes et donner lieu à une diminution en conséquence des heures de travail productives des travailleurs;

- être prouvée par l'introduction d'un dossier qui, à côté des déclarations à la TVA de tous les trimestres concernés à titre indicatif, contient aussi tous les documents qui démontrent la diminution requise des commandes et expliquent le mode de calcul suivi, comme des pièces comptables et des rapports transmis au conseil d'entreprise.

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

Si l'entreprise invoque pour la période prévue au § 4, alinéa 1^{er}, 2^o, un chômage temporaire pour raisons économiques pour les ouvriers à concurrence d'au moins 20 % du nombre total de jours déclarés à l'Office National de Sécurité Sociale, elle doit en apporter la preuve par une déclaration sur l'honneur, en utilisant le formulaire et ses annexes visés à l'article 5.

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

§ 6. La Commission visée au § 3, octroie pour les plans d'entreprises visés au § 2, alinéa 1^{er}, 3^o, une dérogation au montant minimum visé à l'article 6, § 7, alinéa 3, si les conditions suivantes sont remplies :

1^o l'entreprise a conclu un accord sur ce point avec tous les travailleurs de l'entreprise;
2^o l'entreprise démontre qu'une concertation a effectivement eu lieu avec tous les travailleurs de l'entreprise.

La Commission visée au § 3, peut octroyer pour les plans d'entreprises visés au § 2, alinéa 1^{er}, 2^o et 3^o, une dérogation au montant minimum visé à l'article 6, § 7, alinéa 3, si la Commission l'estime raisonnable. Cette décision doit être prise à l'unanimité.

Art. 3. § 1^{er}. Lorsque l'employeur est lié au 31 janvier 2011 par un plan d'entreprise prévoyant la mise en oeuvre du régime temporaire et collectif de suspension totale ou partielle de l'exécution du contrat prévu au chapitre III du Titre II de la loi du 19 juin 2009 portant des dispositions diverses en matière d'emploi pendant la crise, la durée de ce plan d'entreprise concernant cette mesure est automatiquement prolongée ou maintenue selon les modalités suivantes :

1^o lorsque la fin de la durée de validité prévue du plan d'entreprise est fixée au 31 janvier 2011 ou à une date antérieure au 31 mars 2011, la durée de validité de ce plan d'entreprise est prolongée jusqu'au 31 mars 2011;

2^o lorsque la durée de validité prévue du plan d'entreprise est liée à la durée de validité de la mesure prévue au chapitre III du Titre II de la loi du 19 juin 2009 portant des dispositions diverses en matière d'emploi pendant la crise, la durée de validité de ce plan d'entreprise est prolongée jusqu'à la date à laquelle le présent chapitre cesse d'être en vigueur;

3^o lorsque la fin de la durée de validité prévue du plan d'entreprise est fixée au-delà du 31 mars 2011, la durée de validité de ce plan d'entreprise est maintenue jusqu'à la date prévue dans le plan, sans néanmoins pouvoir excéder la date à laquelle le présent chapitre cesse d'être en vigueur.

Le Directeur général de la Direction générale des relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale informe l'entreprise concernée de la prolongation automatique ou du maintien avec mention de la date de fin de validité du plan d'entreprise et du montant du supplément visé à l'article 6, § 7, qui doit être respecté par l'entreprise. Il informe également la Commission visée à l'article 2, § 3, de la prolongation ou du maintien.

§ 2. La durée d'un plan d'entreprise est, à la demande de l'entreprise, prolongée dans les conditions suivantes :

1^o l'employeur est lié au moment de sa demande par un plan d'entreprise prévoyant la mise en oeuvre du régime temporaire de suspension totale ou partielle de l'exécution du contrat de

travail des employés prévu au chapitre I du présent Titre;

2° la demande est adressée par lettre recommandée au Directeur général de la Direction générale des relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale;

3° la demande mentionne la date adaptée de fin du plan.

La durée de validité du plan d'entreprise est prolongée jusqu'à la date prévue dans la demande de prolongation, sans néanmoins pouvoir excéder la date à laquelle le présent chapitre cesse d'être en vigueur.

Le Directeur général de la Direction générale des relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale informe l'entreprise concernée de la prolongation avec mention de la date de fin de validité du plan d'entreprise et du montant du supplément visé à l'article 6, § 7, qui doit être respecté par l'entreprise. Il informe également la Commission visée à l'article 2, § 3, de la prolongation.

Section 2. - Régime temporaire de suspension totale ou partielle de l'exécution du contrat de travail des employés

Art. 4. Les employeurs dont l'entreprise satisfait à l'une des conditions visées à l'article 2, § 4, et liés par une convention collective de travail ou un plan d'entreprise visé à la section 1 du présent chapitre, peuvent utiliser les dispositions de cette section.

Art. 5. Au moins quatorze jours avant de pouvoir faire application de l'article 6, l'employeur doit par lettre recommandée notifier au bureau de chômage de l'Office national de l'Emploi du lieu où est située l'entreprise un formulaire, dont le modèle est fixé par le ministre qui a l'Emploi dans ses attributions, par lequel il atteste qu'il satisfait aux conditions prévues à l'article 2.

Lorsqu'il invoque la première condition de l'article 2, § 4, il joint à ce formulaire les déclarations à la TVA des trimestres concernés.

Le jour même de la notification prévue à l'alinéa 1^{er}, l'employeur doit communiquer au conseil d'entreprise, ou à défaut de conseil d'entreprise, à la délégation syndicale, copie de cette notification.

Art. 6. § 1^{er}. En cas de manque de travail pour les employés résultant de causes économiques liées à la crise, une suspension totale de l'exécution du contrat de travail de l'employé, ou un régime de travail à temps réduit pour les employés comportant au moins deux jours de travail par semaine peuvent être instaurés.

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

La notification doit indiquer :

1° les noms, prénoms et commune du domicile des employés dont l'exécution du contrat de travail est suspendue;

2° le nombre de jours de suspension et les dates auxquelles l'exécution du contrat de travail sera suspendue pour chaque employé;

3° la date à laquelle la suspension totale de l'exécution du contrat ou le régime de travail à temps réduit prendra cours et la date à laquelle cette suspension ou ce régime prendra fin.

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

Communication de l'affichage ou de la notification individuelle est envoyée par l'employeur le jour même de l'affichage ou de la notification individuelle à l'Office national de l'Emploi par voie électronique selon les modalités définies par le Roi en exécution de l'article 51 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ou selon des modalités particulières qu'il fixe pour l'application de la présente section.

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

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

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

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

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

Pour l'application de l'alinéa 1^{er}, il est fait abstraction des semaines calendrier suivant la fin de la notification conformément à l'alinéa précédant, si cette notification est préalablement communiquée à l'Office national de l'emploi dans les formes prévues au § 1^{er}, alinéa 5.

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

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

L'employeur qui ne respecte pas les dispositions visées à l'alinéa 1^{er}, est tenu de payer à l'employé sa rémunération normale pendant une période de sept jours prenant cours le premier jour de suspension effective de l'exécution du contrat; il est tenu également de payer à l'employé, dans la période qui suit, pour les jours pendant lesquels l'exécution du contrat a été effectivement suspendue, en vertu du présent article, sa rémunération normale.

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

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

Sans préjudice de l'alinéa 1^{er}, et à défaut de convention collective de travail au sens de la loi du 5 décembre 1968, le montant minimum du supplément est fixé à 5 euros par jour pendant lequel il n'est pas travaillé en application de ce chapitre.

Art. 7. L'exécution du contrat de travail ne peut être suspendue en application de l'article 6 que lorsque l'employé se sera vu octroyer tous les jours complets de repos compensatoire auxquels il a droit conformément aux articles 16 et 26bis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, aux articles 7, § 3, et 8, § 3, de la loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public et à l'article 11 de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés.

La suspension visée à l'alinéa 1^{er} doit également être reportée aussi longtemps que, en cas d'application de l'article 20bis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, les prestations du travailleur dépassent la durée hebdomadaire moyenne de travail sur la période qui précède la suspension de l'exécution du contrat de travail.

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

Art. 8. L'employé comme l'employeur peut résilier le contrat pendant la suspension de son exécution en application de l'article 6.

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

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

Art. 9. Le régime de suspension de l'exécution du contrat de travail et le régime de travail à temps réduit, tels que visés à l'article 6, peuvent être introduits pour les périodes prévues aux conventions collectives de travail ou au plan d'entreprise visés à la section 1 du présent chapitre et ce respectivement pour maximum seize et vingt-six semaines calendrier par année calendrier.

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

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

Section 3. - Dispositions modificatives

Art. 10. L'article 7, § 1^{er}, alinéa 3, de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, modifié en dernier lieu par la loi du 22 décembre 2008, est complété par un point zd) rédigé comme suit :

« zd). Assurer, avec l'aide des organismes créés en vertu du point i), aux conditions et modalités fixées par le Roi, le paiement d'une allocation de crise pour suspension de l'exécution du contrat de travail d'employés. Cette allocation est, pour l'application du présent article et de ses arrêtés d'exécution, considérée comme une allocation de chômage. ».

Art. 11. L'article 53 de la loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprises est complété par un alinéa rédigé comme suit :

« Le Fonds prend en charge 27 % du montant de l'allocation de crise pour suspension de l'exécution du contrat de travail d'employés payés aux employés qui, en exécution du chapitre I du titre I de la loi portant la prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel du 1^{er} février 2011, suspendent leur contrat de travail ou passent vers un régime de travail à temps réduit. ».

Section 4. - Entrée en vigueur

Art. 12. Le présent chapitre produit ses effets le 1^{er} février 2011 et cesse d'être en vigueur le 31 mars 2011.

Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres et après avis unanime du Conseil National du Travail, prolonger l'application de ce chapitre jusqu'au 31 mai 2011.

CHAPITRE 2. - Prime de crise

Art. 13. Le présent chapitre s'applique aux travailleurs liés par un contrat de travail d'ouvrier au sens de l'article 2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, et à leur employeur.

Ce chapitre ne s'applique toutefois pas aux ouvriers et à leurs employeurs exclus de l'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les

commissions paritaires.

Art. 14. Tout ouvrier dont le contrat de travail est résilié sans motif grave par son employeur, avec ou sans respect d'un délai de préavis, a droit à une prime forfaitaire de crise de 1 666 euros. Ce montant est exonéré des impôts sur les revenus.

Cette prime forfaitaire de crise est exclue de la notion de rémunération tant pour ce qui concerne l'application de l'article 14 de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, modifié en dernier lieu par la loi du 24 juillet 2008 portant des dispositions diverses (I), que pour l'application de l'article 23 de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés, modifié en dernier lieu par la loi du 24 juillet 2008 portant des dispositions diverses (I).

Lorsque l'ouvrier est occupé en exécution d'un contrat de travail à temps partiel au sens de l'article 11bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, cette prime forfaitaire de crise est réduite en proportion de ses prestations prévues dans le contrat de travail.

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

L'alinéa précédent s'applique également aux montants visés à l'article 16.

Art. 15. L'article 14 ne s'applique pas lorsque le contrat de travail d'ouvrier est résilié :

- pendant la période d'essai;

- en vue de la pension;

- en vue de la prépension;

- dans le cadre d'une restructuration si l'ouvrier qui, à la date de la communication par l'employeur de l'intention de procéder au licenciement collectif, a au moins un an ininterrompu d'ancienneté de service auprès de l'employeur en restructuration, peut s'inscrire auprès de la cellule pour l'emploi conformément à l'article 34 de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations.

Art. 16. L'employeur paie une part de la prime forfaitaire de crise visée à l'article 14 égale à 555 euros au moment où le contrat de travail prend fin.

L'Office national de l'Emploi paie les 1 111 euros restants.

Art. 17. § 1^{er}. L'employeur est dispensé de payer sa part de la prime forfaitaire de crise s'il est satisfait à l'une des conditions suivantes :

1° au moment de la notification du licenciement, l'ouvrier a moins de six mois d'ancienneté;

2° à la date de la communication par l'employeur de l'intention de procéder au licenciement collectif, l'ouvrier a moins d'un an ininterrompu d'ancienneté de service auprès de l'employeur en restructuration et le licenciement intervient dans le cadre d'une restructuration en vertu de laquelle l'ouvrier peut s'inscrire dans la cellule pour l'emploi conformément à l'article 34 de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations;

3° si la notification du licenciement tombe dans la période du 1^{er} février 2011 au 31 mars 2011, cet employeur a appliqué, vis-à-vis de l'ouvrier, dans la période du 1^{er} novembre 2010 au 31 janvier 2011, une mesure de diminution collective ou de diminution individuelle de la durée du travail comme prévue par le titre Ier ou par le titre II, chapitre 2, de la loi du 19 juin 2009 portant des mesures diverses en matière d'emploi pendant la crise;

4° si la notification du licenciement tombe dans la période allant du 1^{er} février 2011 au terme de l'application de la mesure réglée par le présent chapitre, l'exécution du contrat de travail pour ouvriers a été suspendue par cet employeur, vis-à-vis de l'ouvrier, dans la période du 1^{er} novembre 2010 jusqu'au jour qui précède la notification du licenciement en application de l'article 51 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, pendant un certain nombre de jours, égal, selon son régime de travail, à quatre semaines si l'ouvrier compte moins de vingt années d'ancienneté dans l'entreprise au moment de la notification de son

licenciement et à huit semaines si l'ouvrier compte au moins vingt années d'ancienneté dans l'entreprise au moment de la notification de son licenciement.

§ 2. La Commission visée au chapitre 3 peut octroyer pour les entreprises de moins de 10 travailleurs une dérogation au paiement par l'employeur de la prime forfaitaire de crise visée à l'article 16, alinéa 1^{er}. Cette dérogation peut être octroyée à la demande de l'employeur pour autant que l'entreprise concernée connaisse des difficultés économiques. Le Roi détermine, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, les modalités précises quant à cette dérogation. Il définit également, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, ce qu'il faut entendre par « difficultés économiques » et la manière de déterminer le nombre de 10 travailleurs susvisé.

§ 3. Si l'employeur satisfait à l'une des conditions visées au § 1^{er} ou si l'entreprise bénéficie de la dérogation prévue au § 2, la prime forfaitaire de crise est payée par l'Office national de l'Emploi.

Art. 18. § 1^{er}. L'Office national de l'Emploi est chargé de payer, avec l'aide des organismes créés en vertu de l'article 7, § 1^{er}, alinéa 3, i), de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 relatif à la sécurité sociale des travailleurs, la partie de la prime de crise visée aux articles 16 et 17 qui est à sa charge.

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

Le Roi détermine les règles précises et les modalités d'octroi de la partie de la prime de crise, visée à l'alinéa 1^{er}. Il peut prévoir dans quelles circonstances l'ouvrier qui, au moment de la notification du licenciement a moins de 6 mois d'ancienneté, et qui a déjà reçu auparavant la prime de crise, n'a pas de nouveau droit à la prime.

Le Roi peut également prévoir à quelles conditions et selon quelles modalités, l'Office national de l'Emploi effectue un remboursement à l'employeur qui a payé à l'ouvrier un montant que l'Office doit prendre à sa charge.

Le Roi peut également prévoir les modalités de remboursement de la prime de crise payée par l'Office national de l'Emploi lorsque l'entreprise qui a licencié l'ouvrier le réengage dans un délai de trois mois, postérieur à la date de son licenciement.

§ 2. Les dispositions de l'article 7, § 4, de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 précité s'appliquent aux dispositions du présent chapitre, dans lequel le contrôle de l'octroi de la partie de la prime de crise visée au § 1^{er}, alinéa 1^{er}, est assimilé au contrôle de la réalité du chômage.

Sans préjudice des compétences des officiers de police judiciaire, les fonctionnaires de l'Office national de l'Emploi désignés conformément à l'article 22 de la loi du 14 février 1961 d'expansion économique, de progrès social et de redressement financier, sont chargés du contrôle du respect des dispositions du présent chapitre, concernant la partie de la prime de crise visée au § 1^{er}, alinéa 1^{er}.

Ces fonctionnaires exercent ce contrôle conformément aux dispositions de la loi du 16 novembre 1972 concernant l'inspection du travail.

Art. 19. § 1^{er}. Les arrêtés royaux pris en application des articles 153 et 154 de la loi du 30 décembre 2009 portant des dispositions diverses restent en vigueur jusqu'à leur abrogation expresse.

§ 2. A l'article 7, alinéa 2, 1^o, de l'arrêté royal du 15 février 2010 portant exécution de l'article 154 de la loi du 30 décembre 2009 portant des dispositions diverses, concernant la prime de crise, les mots « entre le 1^{er} janvier 2010 et le 30 juin 2010 » sont remplacés par « après le 1^{er} janvier 2010 ».

Art. 20. Les dispositions du présent chapitre ne s'appliquent qu'aux congés notifiés entre le 1^{er} février 2011 et le 31 mars 2011.

Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres et après avis unanime du Conseil

national du Travail, prolonger l'application du présent chapitre jusqu'au 31 mai 2011.

CHAPITRE 3. - Commission « Plans d'entreprises »

Art. 21. Il est institué auprès du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale une Commission « Plans d'entreprise ».

Art. 22. La Commission a pour mission :

1° de se prononcer, par décision motivée, sur les plans d'entreprises qui lui ont été transmis conformément aux critères mentionnés dans l'article 2, § 3, alinéa 3, endéans le délai prévu dans la disposition précitée;

2° d'octroyer, par décision motivée, pour les entreprises de moins de 10 travailleurs qui connaissent des difficultés économiques telles que définies par le Roi, une dérogation au paiement, par l'employeur, de la prime forfaitaire de crise visée à l'article 14.

Art. 23. La Commission est composée de :

1° cinq membres effectifs et cinq membres suppléants proposés par les organisations représentatives des travailleurs qui siègent au Conseil National du travail;

2° cinq membres effectifs et cinq membres suppléants proposés par les organisations représentatives des employeurs qui siègent au Conseil National du travail;

3° trois membres possédant une connaissance et une expérience dans le domaine de la concertation sociale et au niveau des dispositions prévues par la présente loi.

Le Ministre qui a l'Emploi dans ses attributions nomme, par arrêté ministériel, les membres visés aux points 1°, 2° et 3°, ainsi que le président et le vice-président parmi les membres visés au point 3.

Art. 24. Le secrétariat de la Commission est assuré par des fonctionnaires de la Direction générale des Relations Collectives de Travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

Art. 25. § 1^{er}. La durée du mandat des membres est égale à la durée de validité des dispositions mentionnées aux chapitres 1 et 2 du présent Titre, prolongée d'un mois.

Le mandat de membre prend fin :

1° en cas de démission;

2° lorsque l'organisation qui a présenté l'intéressé demande son remplacement;

3° lorsque l'intéressé cesse d'appartenir à l'organisation qui l'a présenté;

4° en cas de décès.

Il est pourvu, dans les sept jours, au remplacement de tout membre dont le mandat a pris fin avant son expiration normale. Dans ce cas, le nouveau membre achève le mandat du membre qu'il remplace.

§ 2. Les membres de la Commission nommés en vertu de la loi du 19 juin 2009 précitée restent toutefois en place jusqu'au moment de leur remplacement.

Art. 26. Les membres de la Commission peuvent se faire assister par des conseillers techniques. Leur nombre est fixé par le règlement d'ordre intérieur.

Art. 27. La transmission des plans d'entreprise par le directeur-général aux membres de la Commission peut être faite par voie électronique.

Art. 28. Pour pouvoir décider valablement, la majorité des membres de la Commission doit être présente.

De plus, la majorité des membres visés à l'article 23, 1° et 2°, doivent être présentes.

Lorsque le quorum de présence n'est pas atteint, la Commission est convoquée à nouveau dans les trois jours.

Pour un plan d'entreprise qui est mis une seconde fois à l'ordre du jour, la Commission peut décider valablement quel que soit le nombre de membres présents.

Art. 29. Une décision de la Commission n'est valable que si elle est prise par la majorité des votes de ses membres.

En cas d'égalité des voix, le vote du président est décisif. Il ne peut s'abstenir.

Le secrétaire et les conseillers techniques n'ont pas de droit de vote.

Art. 30. Les travaux de la Commission sont dirigés par le président.

Le vice-président remplace le président lorsque ce dernier est absent ou empêché.

Art. 31. La Commission établit son règlement d'ordre intérieur et le soumet à l'approbation du ministre qui a l'Emploi dans ses attributions.

Le règlement d'ordre intérieur établi en vertu de la loi du 19 juin 2009 précitée reste d'application jusqu'au moment de son remplacement.

Art. 32. Le Roi peut fixer des règles plus précises relatives au fonctionnement de cette commission, à l'indemnisation de ses membres ainsi qu'au remboursement de leurs frais de déplacement.

TITRE 2. - Exécution de l'accord interprofessionnel

CHAPITRE 1^{er}. - Prépension à mi-temps

Art. 33. ÷ l'article 112, alinéa 1^{er}, de la loi du 26 mars 1999 relative au plan d'action belge pour l'emploi 1998 et portant des dispositions diverses, modifié par les lois des 17 mai 2007 et 27 mars 2009, les mots « pour la période du 1^{er} janvier 2009 au 31 décembre 2010 » sont remplacés par les mots « pour la période du 1^{er} janvier 2011 au 31 décembre 2012 ».

Art. 34. § 1^{er}. ÷ l'article 1^{er} de l'arrêté royal du 27 janvier 1997 contenant des mesures relatives à la prépension à mi-temps en application de l'article 7, § 2, de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité, modifié par les lois des 17 mai 2007 et 27 mars 2009, les mots « pour la période du 1^{er} janvier 2009 au 31 décembre 2010 » sont remplacés par les mots « pour la période du 1^{er} janvier 2011 au 31 décembre 2012 ».

§ 2. A l'article 4 du même arrêté, modifié par les lois des 17 mai 2007 et 27 mars 2009, les mots « 30 juin 2008 » sont remplacés par les mots « 30 juin 2010 ».

§ 3. A l'article 5 du même arrêté, modifié par les lois des 17 mai 2007 et 27 mars 2009, les mots « 31 décembre 2010 » sont remplacés par les mots « 31 décembre 2012 ».

CHAPITRE 2. - Les primes uniques à l'innovation

Art. 35. A l'article 31 de la loi du 3 juillet 2005 portant des dispositions diverses relatives à la concertation sociale, modifié par la loi du 27 mars 2009, les mots « 1^{er} janvier 2011 » sont chaque fois remplacés par les mots « 1^{er} janvier 2013 ».

CHAPITRE 3. - Activation des efforts en faveur des personnes appartenant aux groupes à risque et de l'accompagnement et suivi actifs des chômeurs

Art. 36. L'article 195 de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I) dont le texte actuel formera le paragraphe 1^{er}, est complété par un paragraphe 2, rédigé comme suit :

« § 2. Par dérogation aux dispositions du § 1^{er}, les dispositions concernant l'effort en faveur des personnes appartenant aux groupes à risque et l'effort au profit de l'accompagnement et suivi actifs des chômeurs, tels que visés dans les sections 1 et 2, s'appliquent durant la période du 1^{er} janvier 2011 au 31 décembre 2012. ».

L'arrêté royal du 26 avril 2009 dispensant certaines catégories d'employeurs de la cotisation patronale particulière destinée à financer le régime du chômage temporaire et du complément d'ancienneté pour les chômeurs âgés, instaurée par l'arrêté royal du 27 novembre 1996 est aussi d'application du 1^{er} janvier 2011 au 31 décembre 2012. ».

CHAPITRE 4. - Exemption de l'obligation d'embauche de jeunes dans le cadre de la mesure « conventions de premier emploi »

Art. 37. A l'article 42, § 1^{er}, 1^o, de la loi du 24 décembre 1999 en vue de la promotion de l'emploi, remplacé par la loi du 17 mai 2007, les mots « l'article 195, alinéa 3, de la loi du 27 décembre 2006 précitée; » sont remplacés par les mots « l'article 195, § 1^{er}, alinéa 3, de la loi du 27 décembre 2006 précitée et pour la période du 1^{er} janvier 2011 au 31 décembre 2012; ».

CHAPITRE 5. - Entrée en vigueur

Art. 38. A la condition qu'un Accord Interprofessionnel soit signé pour les années 2011 et 2012 et que cet Accord soit déposé au Greffe de la Direction Générale Relations Collectives du Travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, ce titre produit ses effets à partir du 1^{er} janvier 2011 au 1^{er} janvier 2013.

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

Donné à Bruxelles, le 1^{er} février 2011.

ALBERT

Par le Roi :

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

Mme J. MILQUET

Scellé du sceau de l'Etat :

Le Ministre de la Justice,

S. DE CLERCK

Note

(1) Session 2010-2011.

Chambre

Doc 53 1112

001 : Proposition de loi de Mme Fonck et consorts.

002 : Amendements.

003 : Rapport.

004 : Texte adopté par la commission.

005 : Texte adopté en séance plénière et transmis au Sénat.

Compte rendu intégral : 27 janvier 2011.

Sénat

5-716

N° 1 : Projet évoqué par le Sénat.

N° 2 : Rapport

N° 3 : Décision de ne pas amender

Annales du Sénat : 27 janvier 2011.