

ROYAUME DE BELGIQUE

SERVICE PUBLIC FEDERAL
EMPLOI, TRAVAIL ET
CONCERTATION SOCIALE

Arrêté royal fixant, pour certaines entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection (CP 109), les conditions dans lesquelles le manque de travail résultant de causes économiques suspend l'exécution du contrat de travail d'ouvrier (1)

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

Vu la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, l'article 51, § 1^{er}, remplacé par la loi du 30 décembre 2001 et modifié par les lois des 4 juillet 2011 et 15 janvier 2018, et § 3, modifié par les lois des 29 décembre 1990 et 26 juin 1992;

Vu l'avis de la Commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection, donné le 6 septembre 2022;

Vu l'avis .../... du Conseil d'État, donné le ..., en application de l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2^o, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973;

Considérant que l'industrie belge de l'habillement se caractérise, entre autre, par des problèmes durables de concurrence structurelle, par des périodes inévitables de moindre activité économique qu'il convient de surmonter sans licenciement et par la capacité à répondre aussi vite que possible à une demande variable du client à un haut niveau qualitatif, et que le chômage économique pour ce secteur est une condition sine qua non de survie;

Considérant qu'en raison de ces circonstances exceptionnelles pour les entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection, à l'exception des entreprises qui fabriquent des accessoires de mobilier de jardin, il est indispensable que le régime de travail à temps réduit puisse être instauré pour une durée supérieure à trois mois;

Sur la proposition du Ministre du Travail,

KONINKRIJK BELGIE

FEDERALE OVERHEIDSDIENST
WERKGELEGENHEID, ARBEID
EN SOCIAAL OVERLEG

Koninklijk besluit tot vaststelling, voor sommige ondernemingen die onder het Paritair Comité voor het kleding- en confectiebedrijf (PC 109) ressorteren, van de voorwaarden waaronder het gebrek aan werk wegens economische oorzaken de uitvoering van de arbeidsovereenkomst voor werklieden schorst (1)

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

Gelet op de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, artikel 51, § 1, vervangen bij de wet van 30 december 2001 en gewijzigd bij de wetten van 4 juli 2011 en 15 januari 2018, en § 3, gewijzigd bij de wetten van 29 december 1990 en 26 juni 1992;

Gelet op het advies van het Paritair Comité voor het kleding- en confectiebedrijf, gegeven op 6 september 2022;

Gelet op advies .../... van de Raad van State, gegeven op ..., met toepassing van artikel 84, § 1, eerste lid, 2^o, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973;

Overwegende dat de Belgische kledingindustrie onder meer gekenmerkt wordt door blijvende structurele concurrentieproblemen, door onvermijdelijke periodes van mindere economische activiteit die moeten overbrugd worden zonder ontslag, door het vermogen om zo snel mogelijk aan een variabele vraag van de klant te beantwoorden op een hoogstaand kwalitatief niveau, en dat de tijdelijke werkloosheid voor deze sector een conditio sine qua non is om te overleven;

Overwegende dat de regeling van gedeeltelijke arbeid, ten gevolge van deze uitzonderlijke omstandigheden voor de ondernemingen die onder het Paritair Comité voor het kleding- en confectiebedrijf ressorteren, met uitzondering van de ondernemingen die tuinmeubelaccessoires vervaardigen, onvermijdelijk voor een langere duur dan drie maanden moet kunnen ingevoerd worden;

Op de voordracht van de Minister van Werk,

NOUS AVONS ARRETE ET ARRETONS:

Article 1^{er}. Le présent arrêté s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection, à l'exception des entreprises qui fabriquent des accessoires de mobilier de jardin.

Art. 2. En cas de manque total ou partiel de travail résultant de causes économiques, l'exécution du contrat de travail peut être totalement suspendue ou un régime de travail à temps réduit peut être instauré moyennant notification au moins trois jours à l'avance.

La notification s'effectue par voie d'affichage d'un avis à un endroit apparent dans les locaux de l'entreprise.

Lorsque l'ouvrier est absent le jour de l'affichage, la notification lui est adressée par la poste le même jour.

Art. 3. En application de l'article 51, § 1^{er}, alinéa 5, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, la notification visée à l'article 2 mentionne la date à laquelle la suspension totale de l'exécution du contrat ou le régime de travail à temps réduit est instauré, la date à laquelle cette suspension ou ce régime prendra fin, ainsi que les dates auxquelles les ouvriers seront mis en chômage.

Art. 4. § 1^{er}. Dans les entreprises de confection de couvre-chefs, de gants en tissu, de parapluies, de fleurs et plumes, la durée de la suspension totale de l'exécution du contrat de travail ne peut dépasser huit semaines.

§ 2. Dans les autres entreprises de l'industrie de l'habillement et de la confection, la durée de suspension totale du contrat de travail ne peut dépasser quatre semaines.

§ 3. Toutefois, dans les entreprises visées au § 2, la durée de la suspension totale de l'exécution du contrat de travail peut être portée à huit semaines, une fois par année civile.

HEBBEN WIJ BESLOTEN EN BESLUITEN WIJ:

Artikel 1. Dit besluit is van toepassing op de werkgevers en de werklieden van de ondernemingen die onder het Paritair Comité voor het kleding- en confectiebedrijf ressorteren, met uitzondering van de ondernemingen die tuinmeubelaccessoires vervaardigen.

Art. 2. Bij volledig of gedeeltelijk gebrek aan werk wegens economische oorzaken mag de uitvoering van de arbeidsovereenkomst voor werklieden volledig worden geschorst, of mag een regeling van gedeeltelijke arbeid worden ingevoerd mits hiervan kennis wordt gegeven ten minste drie dagen vooraf.

De kennisgeving geschiedt door aanplakking van een bericht op een goed zichtbare plaats in de lokalen van de onderneming.

Wanneer de werkmán de dag van de aanplakking afwezig is, wordt hem de kennisgeving dezelfde dag over de post toegezonden.

Art. 3. Met toepassing van artikel 51, § 1, vijfde lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, vermeldt de in artikel 2 bedoelde kennisgeving de datum waarop de volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst of de regeling van gedeeltelijke arbeid wordt ingevoerd en de datum waarop deze schorsing of deze regeling zal eindigen, alsook de data waarop de werklieden werkloos zullen zijn.

Art. 4. § 1. In de ondernemingen voor confectie van hoofddekseis, stoffen handschoenen, regenschermen, bloemen en pluimen, mag de duur van de volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst acht weken niet overschrijden.

§ 2. In de overige ondernemingen van de kleding- en confectienijverheid mag de duur van de volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst vier weken niet overschrijden.

§ 3. In de ondernemingen bedoeld in § 2, mag de duur van de volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst evenwel eenmaal per kalenderjaar op acht weken worden gebracht.

Lesdites entreprises peuvent en outre:

- soit suspendre complètement pour une deuxième fois dans le courant de la même année civile l'exécution du contrat de travail pendant huit semaines;
- soit porter la durée mentionnée à l'alinéa 1^{er} à douze semaines, étant entendu que les douze semaines successives peuvent s'étaler sur deux années civiles.

§ 4. Lorsque la suspension complète de l'exécution du contrat a atteint la durée maximum de, respectivement douze, huit ou quatre semaines, l'employeur doit rétablir le régime de travail à temps plein pendant une semaine complète de travail, avant qu'une suspension totale ou un nouveau régime de travail à temps réduit ne puisse prendre cours.

Art. 5. § 1^{er}. Un régime de travail à temps réduit peut être instauré pour une durée de trois mois maximum, s'il comporte moins de trois jours de travail par semaine ou moins d'une semaine sur deux.

§ 2. Par dérogation aux dispositions du § 1^{er}, un régime de travail à temps réduit qui comporte moins de trois jours de travail par semaine ou moins d'une semaine de travail sur deux peut être instauré dans les entreprises de confection de couvre-chefs pour une durée de six mois maximum.

§ 3. Lorsque le régime de travail à temps réduit atteint respectivement les durées maximales de trois et six mois, prévues aux §§ 1^{er} et 2, l'employeur doit rétablir un régime de travail à temps plein pendant une semaine de travail complète, avant qu'une suspension complète ou qu'un nouveau régime de travail à temps réduit ne puisse prendre cours.

§ 4. Lorsque le régime de travail à temps réduit comporte au moins trois jours de travail par semaine ou une semaine de travail sur deux, il peut être instauré pour une durée pouvant excéder trois mois.

Dezelfde ondernemingen mogen bovendien:

- ofwel in de loop van eenzelfde kalenderjaar een tweede maal de uitvoering van de arbeidsovereenkomst gedurende acht weken volledig schorsen;
- ofwel de in lid 1 bedoelde duur op twaalf weken brengen, met dien verstande dat de twaalf achtereenvolgende weken over twee kalenderjaren mogen gespreid worden.

§ 4. Wanneer de volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst de maximumduur van respectievelijk twaalf, acht of vier weken heeft bereikt, moet de werkgever gedurende een volledige arbeidsweek de regeling van volledige arbeid opnieuw invoeren, alvorens een volledige schorsing of een nieuwe regeling van gedeeltelijke arbeid kan ingaan.

Art. 5. § 1. Een regeling van gedeeltelijke arbeid mag worden ingevoerd voor een duur van ten hoogste drie maanden, indien zij minder dan drie werkdagen per week of minder dan één arbeidsweek per twee weken omvat.

§ 2. In afwijking van het bepaalde in § 1 mag, in de ondernemingen voor de confection van hoofddeksels, een regeling van gedeeltelijke arbeid die minder dan drie werkdagen per week of minder dan één arbeidsweek per twee weken omvat, voor een duur van ten hoogste zes maanden worden ingevoerd.

§ 3. Wanneer de regeling van gedeeltelijke arbeid de maximumduur van respectievelijk drie en zes maanden, zoals voorzien bij §§ 1 en 2, heeft bereikt, moet de werkgever gedurende een volledige arbeidsweek de regeling van volledige arbeid opnieuw invoeren, alvorens een volledige schorsing of een nieuwe regeling van gedeeltelijke arbeid kan ingaan.

§ 4. Wanneer de regeling van gedeeltelijke arbeid ten minste drie werkdagen per week of ten minste één arbeidsweek per twee weken omvat, kan zij worden ingevoerd voor een duur die drie maanden kan overschrijden.

§ 5. En cas d'instauration d'un régime de travail à temps réduit visé aux §§ 1^{er} et 2, ce régime doit compter au moins deux jours de travail sur une période de deux semaines.

Art. 6. Le présent arrêté entre en vigueur le 1^{er} décembre 2022 et cesse d'être en vigueur le 30 novembre 2024.

Art. 7. Le ministre qui a le Travail dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Donné à , le

§ 5. Wanneer een stelsel van gedeeltelijke arbeid bedoeld in §§ 1 en 2 wordt ingevoerd, moet dit stelsel ten minste twee werkdagen over een periode van twee weken bevatten.

Art. 6. Dit besluit treedt in werking op 1 december 2022 en treedt buiten werking op 30 november 2024.

Art. 7. De minister bevoegd voor Werk is belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te ,

PAR LE ROI:
Le Ministre du Travail,

VAN KONINGSWEGE:
De Minister van Werk,



Pierre-Yves DERMAGNE

(1) Références au Moniteur belge:

Loi du 3 juillet 1978,
Moniteur belge du 22 août 1978.

Loi du 29 décembre 1990,
Moniteur belge du 9 janvier 1991.

Loi du 26 juin 1992,
Moniteur belge du 30 juin 1992.

Loi du 30 décembre 2001,
Moniteur belge du 31 décembre 2001.

Loi du 4 juillet 2011,
Moniteur belge du 19 juillet 2011.

Loi du 15 janvier 2018,
Moniteur belge du 5 février 2018.

(1) Verwijzingen naar het Belgisch Staatsblad:

Wet van 3 juli 1978,
Belgisch Staatsblad van 22 augustus 1978.

Wet van 29 december 1990,
Belgisch Staatsblad van 9 januari 1991.

Wet van 26 juni 1992,
Belgisch Staatsblad van 30 juni 1992.

Wet van 30 december 2001,
Belgisch Staatsblad van 31 december 2001.

Wet van 4 juli 2011,
Belgisch Staatsblad van 19 juli 2011.

Wet van 15 januari 2018,
Belgisch Staatsblad van 5 februari 2018.